



**Consigliera di Parità della  
Regione Campania**



**Rapporto sul personale maschile e femminile  
Il biennio 2020/2021 delle aziende campane con oltre cinquanta  
dipendenti  
(ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 108)**

**a cura dell'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Campania**

## SOMMARIO

<b>INTRODUZIONE</b> a cura di Domenica Marianna Lomazzo, <i>Consigliera di Parità della Regione Campania</i>	p. 4
Intervento di Domenica Marianna Lomazzo <b>Le Donne ed il lavoro: segregazione verticale, orizzontale, settoriale ed il gender pay gap. Focus sui dati della Campania</b>	p. 9
<b>Analisi dei Rapporti periodici sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del D. Lgs. 198/2006 – Biennio 2020-2021 – Regione Campania</b> a cura di Serena Billitteri, Valentina Caravaglio, Adriano Cotugno e Simone La Mura	p.14
<b>Parte I Presentazione del campione</b>	
1. Premessa metodologica dell'indagine	p.16
2. Configurazione del campione	p.17
3. Il gender gap e le dinamiche occupazionali nel Mezzogiorno	p.18
4. Cornice produttiva	p. 20
5. Analisi occupazionale di genere	p. 22
<b>Parte II Gli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro fruiti dalle aziende del campione</b>	
6. Gli strumenti nazionali per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	p. 27
7. Il gender gap nel part-time	p. 27
8. Il gender gap nel lavoro agile	p. 29
9. Il gender gap nei congedi	p. 30
10. Casistica completa degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e del lavoro	p. 31
<b>Parte III Analisi delle dinamiche occupazionali del campione</b>	
11. Analisi di genere delle uscite dal mercato del lavoro	p. 34
12. Gender gap sulle motivazioni di dimissioni	p. 36
13. Analisi di genere delle entrate nel mercato del lavoro	p. 38
14. Il gender gap nel mercato del lavoro per le categorie protette	p. 39
15. Gender pay gap	p. 40

Interventi di Rocchina Staiano, Docente all'Università di Teramo e Consigliera di Parità della Provincia di Benevento

**La forza lavoro in Italia ed in Campania**

p. 44

**Imprese al femminile in Campania**

p. 57

**CONCLUSIONI** a cura di Domenica Marianna Lomazzo

p. 65

Intervento di Domenica Marianna Lomazzo

**Lo scenario normativo vigente. Cenni**

p. 69

## INTRODUZIONE

a cura di *Domenica Marianna Lomazzo, Consigliera di Parità della Regione Campania*

L'analisi dei dati dei rapporti biennali, di cui all'art. 46 D.Lgs 198/06, ha l'obiettivo di fare emergere le diseguaglianze tra i generi esistenti nel tessuto produttivo/mercato del lavoro, quindi le differenze di genere in termini di trattamento economico, progressioni di carriera, tipologia contrattuale, carico di cura familiare, al fine di orientare gli attori deputati nel porre in essere i giusti correttivi utili a promuovere le pari opportunità e la costruzione di un ambiente lavorativo effettivamente inclusivo ed equo.

Il presente rapporto è stato curato dall'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Campania ed elaborato con il supporto tecnico dei funzionari Comunicazione e Informazione (Serena Billitteri, Valentina Caravaglio, Adriano Cotugno) e Istruttore Sistema Informativo (Simone La Mura) come da disposizioni della Dirigente Giovanna Paolantonio (D.G. 50 11 91 – STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo), alla quale va il mio ringraziamento per la sua sensibilità e la sua disponibilità, e la collaborazione della Consigliera di Parità supplente, dott.ssa Luisa Festa.

I dati che sono stati oggetto di studio e che comprendono la parte centrale del presente lavoro sono stati desunti dai Rapporti Biennali trasmessi dalle aziende al Ministero del Lavoro tramite l'apposita piattaforma "Equalmonitor" entro il 9 ottobre 2023. Il biennio di riferimento è il 2020-2021.

I dati emergenti dai Rapporti Biennali, come ben mettono in risalto i/le funzionari/e che ne hanno svolto l'elaborazione, risentono degli effetti del blocco dei licenziamenti introdotto dal D.L. 18/2020, delle misure di contenimento inerenti al periodo di lockdown, e, quindi, anche della mancata attività di molti esercizi commerciali.

Il panorama campano, difatti, ha subito, in linea con i dati nazionali nel periodo delicato vissuto, una flessione nell'andamento del mercato del lavoro.

Secondo i dati Istat il tasso di disoccupazione in Italia per la fascia d'età 15-64 è del 9,5% per l'anno 2020 e del 9,7% per l'anno 2021.

Per quanto riguarda la Regione Campania, il dato si traduce nel tasso di disoccupazione del 18,8% nell'anno 2020 e del 19,7% nell'anno 2021. Nello specifico il tasso di disoccupazione delle donne italiane, di età tra i 15 e i 64 anni, secondo i dati Istat, è nel 2020 del 10,5% e nel 2021 del 10,8%. Il tasso di disoccupazione delle donne campane, invece, tocca i valori del 21,1% nel 2020 e 22,6% nel 2021. Per quanto concerne gli occupati, secondo le rilevazioni effettuate dall'Eurostat nel 2020, in Campania risultano essere 1.565.100 unità, pari a circa il 41% della popolazione in età attiva (di cui il 64,5% di sesso maschile) contro una media del Mezzogiorno del 45,2% ed un valore medio nazionale pari al 59,3%. In questo scenario vanno inseriti i dati emergenti dall'analisi dei rapporti biennali, di cui all'art. 46 del D.Lgs.198/06, relativi al biennio 2020/2021.

C'è da mettere in evidenza il numero delle aziende che hanno inviato i Rapporti Biennali e quindi ottemperato all'obbligo di legge che a seguito del continuo lavoro di sensibilizzazione da parte dell'Ufficio della Consigliera di Parità regionale e le sopravvenute normative che si riportano nei capitoli successivi, è costantemente e decisamente in crescita rispetto ai bienni precedenti. Il campione della Regione Campania analizzato è

composto da un totale di 1368 aziende di cui 1253 soggette all'obbligo con 50 dipendenti ed oltre (art. 46 D.Lgs.198/06) e 115 aziende con meno di cinquanta dipendenti che hanno partecipato volontariamente alla compilazione del Rapporto biennale. La distribuzione delle suddette aziende nel territorio fa registrare: 96 aziende operanti nella provincia di Avellino, 45 aziende nella provincia di Benevento, 139 nella provincia di Caserta, 801 nella provincia di Napoli e 287 nella provincia di Salerno, per un numero complessivo di occupati/e 200.798 (di cui il 34% sono donne e il 66% uomini).

I settori merceologici, a cui afferiscono, trovano all'interno del macrosettore Industria in senso stretto il più alto numero di aziende (390), seguito dal settore Trasporti e comunicazioni (261), Commercio (193), Istruzione, sanità e altri servizi (193), Credito attività immobiliari e servizi professionali (166), Costruzioni (119), Agricoltura (25), Altri servizi (19), Pubblica amministrazione (2).

Le 390 aziende riferite all'Industria suddivise per tipologia comprendono: 174 Industria altro -67 Industria alimentare - 5 Industria chimiche - 1 Industria energia- 6 Industria farmaceutica- 22 Industria gomme e plastiche- 7 Industrie grafiche - 6 Industria manifatturiera - 53 Industria metalmeccanica e 49 Industria tessile.

Nel settore Industria Altro rientrano le seguenti attività: Industria del Legno (esclusi i mobili), Fabbricazione di carta e prodotti di carta, Fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi, Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica, apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e di orologi, Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchiature per uso domestico non elettriche, Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature n.c.a, Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi, Fabbricazione di altri mezzi di trasporto, Fabbricazione di mobili e Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature.

Analizzando i dati del campione, in riferimento al settore industria in senso stretto, distribuiti per provincia e per tipologia di produzione, emerge che delle 38 aziende operanti nella provincia di Avellino, 11 aziende appartengono all'Industria metalmeccanica, 7 all'Industria alimentare ma anche Industria farmaceutica 1, Industria tessile 1, Industria gomma e plastiche 1 e classificate in Industria altro 17.

Nella provincia di Benevento delle 17 aziende che hanno inviato i Rapporti Biennali troviamo Industrie operanti nel settore metalmeccanico 4, Industria alimentare 2, ma anche Industria manifatturiera 1, Industria chimica 1 e Industria Altro 9.

Nella provincia di Caserta, le 43 aziende si suddividono in Industria alimentare 11, Industria farmaceutica 2, Industria gomme e plastiche 6, Industria manifatturiera 2, Industria metalmeccanica 3, Industria tessile 4 e Industria Altro 15.

Delle 205 aziende di Napoli, 31 appartengono all'Industria alimentare, 39 Industria tessile, 22 Industria metalmeccanica, 9 Industria gomme e plastiche ,4 Industria chimiche, ma anche Industria grafica 2, Industria farmaceutica 2, Industria manifatturiera 2, Industria energia 1 e Industria Altro 93.

Delle 87 di Salerno, 16 appartengono all'Industria alimentare, 13 Industria metalmeccanica, 5 Industria tessile, 5 Industria grafica, 6 Industria gomme e plastiche, 5 Industria tessile ma anche Industria farmaceutica 1, Industria manifatturiera 1 e Industria altro 40.

C'è da mettere in evidenza che il tessuto produttivo campano è caratterizzato da una presenza significativa di piccole industrie al di sotto dei 50 dipendenti le quali non sono soggette all'obbligo di presentazione del Rapporto di cui all'art. 46 D.Lgs. 198/06, restringendo di molto il nostro campo di analisi.

Dalla ricognizione pubblicata a gennaio 2021 da Unioncamere Campania sull'andamento congiunturale delle aziende campane, risultava che le imprese registrate in Campania al 31/12/2020 consistevano in 602.634 e di queste 497.164 unità attive, pari all'82,50% del totale delle imprese registrate.

Dal Rapporto Confindustria Campania –Piccola Industria del Dicembre 2020 emerge che sono il 95,4% le microimprese, ovvero le realtà imprenditoriali con un numero di addetti fino a 9; il 4% le imprese con numero di addetti da 10 a 49 e che solo lo 0,6% supera i 50 addetti. Le PMI occupano, in Campania, il 75% dei lavoratori.

Nello specifico, come riporta ancora il pregevole rapporto Confindustria Campania su menzionato, il 55% degli addetti è occupato nelle microimprese, il 24% dei lavoratori è occupato nelle imprese con addetti da 10 a 49, mentre solo il 21% degli occupati regionali lavora nelle aziende con più di 50 dipendenti.

Si riportano questi dati per fare emergere come, inevitabilmente, esista una larghissima percentuale di imprese e, quindi, di platea di lavoratori/lavoratrici che sfugge all'indagine e come sia necessario che l'art. 46 del D.Lgs 198/06 (già sopra citato) abbia necessariamente bisogno di un correttivo.

Per tornare ai dati delle aziende del nostro campione, dall'elaborazione svolta dalle/i funzionarie/i emerge che il tasso percentuale di occupazione femminile nelle cinque province della Regione Campania, sul totale dei dipendenti (200.798) delle suddette aziende, il 66% è costituito da maschi e il 34% da donne.

La percentuale di femminilizzazione, ovvero il rapporto fra le addette ed il totale degli addetti distribuito per Provincia, appare più significativa nella provincia di Benevento, con il 42% di occupate, a fronte del 58% degli occupati uomini.

A seguire troviamo la provincia di Caserta, con il 38,9% di occupate. Nella provincia di Napoli, dove si concentra il maggior numero di aziende (801), la percentuale di occupate si attesta al 35,3%, ovvero quasi il 30% in meno degli occupati uomini (64,7%). Una percentuale inferiore di occupate si riscontra nelle province di Avellino e Salerno, rispettivamente con il 28,9% e 27,4%.

Analizzando l'occupazione femminile del campione all'interno dei diversi settori emerge che i settori Pubblica Amministrazione e Istruzione, sanità e altri servizi presentano una percentuale di donne occupate maggiore, pari rispettivamente al 67,14% e al 67,03%. Da segnalare anche i dati del Commercio, con il 53,95% di lavoratrici e Altri Servizi con il 52,95%. Nel settore Costruzioni abbiamo solamente il 9,57% di donne occupate e nell'Industria in senso stretto appena il 16,61%.

Esiste un'omogenea distribuzione dell'occupazione femminile nelle cinque province in particolare nel settore Istruzione, sanità e altri servizi.

I capitoli che seguiranno tentano di mostrare, sulla scorta delle informazioni in nostro possesso, emergenti cioè dai dati dei nostri Rapporti Biennali (2020/2021), un quadro

complessivo della partecipazione delle donne nel lavoro dipendente in Campania, le diseguaglianze in termini di gender pay gap, le segregazioni orizzontali, verticali e settoriali. Poiché abbiamo la dimostrazione del protagonismo delle donne campane nel nostro tessuto produttivo, abbiamo voluto indagare anche sulla loro presenza nel lavoro autonomo ed imprenditoriale, soprattutto per valorizzare il loro apporto alla crescita economica e allo sviluppo del territorio campano.

Pertanto, il presente lavoro si avvale anche delle riflessioni della prof.ssa Rocchina Staiano che ha analizzato l'inserimento delle donne nel tessuto imprenditoriale negli anni 2023/2024, oltre ad aver svolto un'attuale approfondita disamina del loro inserimento nel mercato di lavoro dipendente.

Il mio ringraziamento va innanzitutto a Serena Billitteri, Valentina Caravaglio, Adriano Cotugno e Simone La Mura, giovani funzionari/e Comunicazione e Informazione della Regione Campania che hanno elaborato in maniera puntuale i dati dei Rapporti Biennali 2020/2021, probabilmente cimentandosi per la prima volta con argomenti, fino ad allora, a loro sconosciuti ma che sicuramente li avrà ulteriormente arricchiti nelle loro già significative competenze.

La Campania è una regione in movimento in queste tematiche. Gli ultimi anni sono stati proficui, per quanto concerne la realizzazione di politiche attive volte alla promozione delle donne campane nel mercato del lavoro e di sostegno alla conciliazione vita/lavoro.

In un contesto di positiva ripresa delle dinamiche occupazionali, nel nostro territorio regionale si è registrata anche una particolare attenzione per l'implementazione del lavoro femminile, con azioni dirette a favorire l'occupazione delle donne. Sono stati istituiti gli Sportelli Donna (Info-point di orientamento e di tutoraggio dedicati alle donne alla ricerca del lavoro sia autonomo che dipendente), presso circa 30 Centri per l'Impiego della Campania (e ciò cogliendo l'opportunità data dai Fondi PNRR- Programma GOL di cui alla Missione 5-Inclusione e Coesione). In aggiunta, sono state previste misure a sostegno dell'imprenditoria femminile (a valere sul PR Campania FSE+2021/2027) e programmate premialità nei singoli interventi a valere sui fondi FESR 2021-2027 volti alla valorizzazione della partecipazione femminile e giovanile. Come pure sono stati previsti strumenti a sostegno della conciliazione Vita/lavoro: dalla previsione di voucher per l'accesso ai nidi ai voucher quali contributo ai nuclei familiari per i nuovi nati secondogeniti, al finanziamento delle reti territoriali degli accordi territoriali di genere finalizzati a promuovere misure volte al rafforzamento delle iniziative di welfare aziendale e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle donne ampliando l'offerta dei servizi e la loro accessibilità ed, inoltre, misure di assistenza e di sostegno alle donne vittime di violenza ed ai loro figli, nonché agli orfani di vittime di femminicidio, solo per citarne alcune.

Ovviamente ciò non è ancora sufficiente per colmare i gap di genere nel mondo del lavoro, che emergeranno in maniera più puntuale nei capitoli successivi.

Vi è la necessità di realizzare compiutamente sia quanto contenuto nella Strategia dell'UE per la Parità di Genere 2020-2025, e nell'obiettivo (Goal) 5 dell'Agenda ONU 20/30 sullo Sviluppo Sostenibile sia pertanto una programmazione di politiche puntuali anche da parte del Governo Nazionale.

## Le Donne ed il lavoro: segregazione verticale, orizzontale, settoriale ed il gender pay gap - Focus sui dati della Campania

a cura di *Domenica Marianna Lomazzo, Consigliera di Parità della Regione Campania*

Il nostro mercato del lavoro è la testimonianza delle diseguaglianze delle opportunità tra i generi dovute per lo più all'organizzazione della nostra società. Le donne occupate o alla ricerca del lavoro debbono fare i conti con l'offerta non omogenea dei mercati del lavoro territoriali, sia a livello quantitativo che qualificativo e con la precarietà del lavoro, debbono fare i conti con la complicata conciliazione dovuta alla maternità e alla genitorialità, fattori questi che, spesso, si traducono in segregazioni verticali, segregazioni orizzontali, segregazioni orarie e settoriali e con effetti pesanti sulla retribuzione. Le principali cause del gender pay gap scaturiscono per l'appunto dal livello di partecipazione delle donne al lavoro, al loro inquadramento, alle tipologie contrattuali determinato/indeterminato, alle tipologie contrattuali flessibili, alla mancanza di un salario fisso e alla componente variabile della retribuzione, all'effetto retributivo degli oneri di cura, quali i congedi per maternità e parentali utilizzati prevalentemente dalle donne. La non condivisione genitoriale degli oneri di cura si traduce, oltre che nella qualità della partecipazione delle donne al lavoro, anche, in maniera frequente, nel loro ricorso alle dimissioni e, in molti casi, proprio nell'abbandono del lavoro.

Il vulnus delle conquiste delle donne nella lunga marcia verso la parità e le pari opportunità non solo nel mondo del lavoro risiede, ancora principalmente, nell'organizzazione della nostra società non ancora strutturata compiutamente sulle esigenze di entrambi i generi, sulle esigenze della famiglia e, inoltre, in una cultura vigente, ancora fortemente impregnata di sessismo, che affida tra l'altro alle donne, ancora esclusivamente, la cura dei figli e della famiglia.

I dati del 2022, in Italia, relativi alle convalide delle Dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri (Art. 55 del D.Lgs. 151/01) adottate dall'INL sono una dimostrazione di come il peso della cura della famiglia e dei figli sia ancora quasi totalmente sulle spalle delle donne. Delle 61.391 dimissioni/risoluzioni contrattuali convalidate dall'INL (in crescita rispetto al 2021), 44.699 (pari al 72,8% del totale) si riferiscono a donne e 16.692 (pari al 27,2%) si riferiscono a uomini. La tipologia di recesso dal lavoro più frequente è costituita dalle dimissioni volontarie (59.445 pari al 96,8% del totale) e di queste 43.284 (72,8%) si riferiscono a donne e 16.161 si riferiscono a uomini. Rispetto al 2021 si assiste addirittura ad una crescita delle dimissioni/risoluzioni convalidate (più 17,1%) corrispondente a 8.955 provvedimenti: 7.037 sono riferite a donne e 1.918 a uomini. Il 79,1% delle 44.699 dimissioni/risoluzioni riferite alle donne si colloca tra una fascia di età tra i 29 e i 44 anni. Cioè, in un'età cruciale della vita produttiva della persona.

Sul dato complessivo delle dimissioni/risoluzioni da parte delle/i lavoratrici/lavoratori convalidate dall'INL emerge che la fascia critica per restare nel mercato del lavoro risulta essere proprio quella immediatamente dopo la maternità. Vi è una maggiore esposizione delle lavoratrici madri al recesso dal mercato del lavoro in presenza di figli sino ai 3 anni (L'età del figlio che più incide in questo fenomeno è quella che intercorre da 0 ad 1 anno,

per il 50%). La segregazione verticale emerge quando andiamo ad esaminare i profili impiegatizi delle donne che hanno fatto ricorso alle dimissioni; difatti sul totale delle convalide di dimissioni femminili, il 54,6% delle donne ricopriva un profilo impiegatizio ed il 38,4% quello di operaia e assimilati, il che dimostra che nel mercato del lavoro dipendente, le donne sono maggiormente rappresentate nelle qualifiche di livello intermedio e meno presenti ai livelli apicali. Una fotografia questa che emerge chiara anche dai dati dei Rapporti Biennali di cui all'art. 46 del D.Lgs. 198/06, riferiti al biennio 2020/2021 della regione Campania e oggetto della nostra analisi. Difatti, dai suddetti dati si evince che nella categoria degli impiegati vi è una percentuale alta di donne occupate (il 50,21% nel 2020 ed il 50,50% nel 2021), mentre la percentuale scende drasticamente rispettivamente al 13,61% nell'anno 2020 e al 13,63% nell'anno 2021, tra i/le dirigenti.

Dalla sopracitata Relazione annuale dell'INL emerge che l'ambito produttivo in cui le convalide sono maggiormente concentrate permane il terziario, settore con significativa presenza femminile a cui si riferisce circa il 58% (35.530) del totale delle convalide di dimissioni di cui 28.607 donne e questo dimostra il persistere di una decisa segregazione settoriale che riscontriamo anche analizzando l'occupazione femminile di cui ai dati dei Report biennali 2020/2021 in nostro possesso. Difatti da essi emerge che i settori della Pubblica Amministrazione e Istruzione, sanità e altri servizi presentano una significativa percentuale di donne occupate, pari rispettivamente al 67,14% e al 67,03% come altrettanto il settore Commercio, con il 53,95% di lavoratrici e il settore Altri servizi con il 52,95%. Settori, questi, da sempre, caratterizzati da una significativa presenza femminile in termini di occupazione. Di contro, nei settori Costruzioni troviamo appena il 9,57% di donne occupate e Industria in senso stretto il 16,61%.

Dai dati dei Rapporti biennali in nostro possesso emerge che esiste un'omogenea distribuzione dell'occupazione femminile nelle cinque province del territorio campano, in particolare nel settore Istruzione, sanità e altri servizi e nel settore Commercio, che vede nella provincia di Benevento il suo valore più alto (97,83%), mentre la Pubblica Amministrazione presenta una distribuzione uniforme nelle sole province di Napoli e di Salerno. Da evidenziare come nel settore Industria in senso stretto la percentuale di occupazione femminile, seppure omogenea in tutte le province, risulti sempre inferiore al 20% e come nel settore Costruzioni si aggiri al massimo intorno al 10% in tutto il territorio campano. Il tema della conciliazione Lavoro/Cura rimane centrale per quanto concerne la partecipazione e la permanenza delle donne al lavoro come dimostra anche il dato relativo ai 1.673 casi di dimissioni registrati su tutto il territorio nazionale, causati dalle richieste di trasformazione della tipologia contrattuale (Part-time/flessibilità) da parte delle madri lavoratrici e non accordate dai datori di lavoro (rispetto alle 64 richieste degli uomini), come riportato nella relazione INL relativa all'anno 2022 sopra citata.

Il Part-time, per la maggior parte delle volte, rimane l'unica soluzione da parte delle donne per restare nel mondo del lavoro come emerge anche dai dati dei nostri Rapporti Biennali 2020/2021; difatti dall'analisi riferita ad ogni categoria professionale, sono soprattutto le donne a utilizzare l'istituto del part-time, eccetto tra gli operai dove gli uomini risultano essere il 62,91%. Quest'ultimo dato è dovuto sicuramente alla bassa percentuale di donne impiegate con tale qualifica nelle aziende del nostro campione. Inoltre, la percentuale di

donne e uomini, il cui contratto di lavoro si è trasformato da full-time a part-time nel 2021, analizzata per qualifica professionale, è più bassa tra le operaie, (il 37,09%), mentre è più alta tra le dirigenti (il 75%).

Sostanzialmente simili, intorno al 60%, i valori che riguardano quadri e impiegate. Se consideriamo la trasformazione dei contratti da full-time a part-time per genere e per settore merceologico notiamo che, nella maggior parte dei settori, il numero di trasformazioni riguarda soprattutto le donne, con i valori assoluti più alti che si riscontrano nel settore Commercio (con il 55% del totale) nei settori Credito, attività immobiliari e servizi professionale e Istruzione, sanità e altri servizi (con il 74% e il 66% del totale, rispettivamente). Settori, come già messo in evidenza precedentemente, che presentano una significativa presenza femminile. Al contrario nei settori Industria in senso stretto, Costruzioni e Trasporti e comunicazioni le trasformazioni sono maggiori tra gli uomini per le evidenti ragioni di settori che si caratterizzano per una marcata presenza maschile. E comunque, va messo in evidenza come spesso la soluzione del part-time non sia vissuta come una scelta volontaria ma il più delle volte per le donne è una *conditio sine qua non* per restare nel mondo del lavoro, come pure messo in evidenza dall'indagine Istat, riferita all'anno 2022.

La possibilità del ricorso al lavoro flessibile da parte delle donne può essere un argine alle loro dimissioni dal lavoro, come sopra si è cercato di mettere in evidenza, ma conferma anche che nella coppia non vi è ancora condivisione del ruolo genitoriale e ciò si evince, in maniera chiara, dalle dichiarazioni delle donne relativamente alle motivazioni delle loro dimissioni dal lavoro, che vengono riportate nella sopracitata Relazione annuale dell'INL. Difatti, tra le motivazioni frequenti troviamo la difficoltà di conciliazione tra lavoro e cura dei figli (in particolare: il 41,7% ha collegato tale difficoltà all'assenza di servizi; il 21,9% a problematiche legate all'organizzazione del lavoro). Per gli uomini, invece, la motivazione prevalente del recesso/dimissioni è di carattere professionale (il 78,9 % ha riferito che la cessazione del rapporto è avvenuta per passaggio ad altra azienda e solo il 7,1% l'ha ricondotta ad esigenze di cura dei figli). Tale difficoltà emerge in maniera chiara anche dalle cause del recesso dal lavoro riportate dai dati dei Rapporti biennali 2020/2021 analizzati; difatti, tra le maggiori motivazioni di cessazione del contratto di lavoro per il genere femminile emerge la cura dei figli da 0 a 3 anni (56.92%), a seguire la scadenza del contratto (41,26%) ed il licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione (39,76%). Nel nostro campione, inoltre, in riferimento alle dimissioni per figli 0- 3, anni si registra una netta prevalenza tra le impiegate ed una considerevole percentuale tra le operaie.

La distribuzione dei provvedimenti di convalida di Dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, di cui al D.Lgs. 151/01 nelle regioni del Nord, del Centro e del Sud Italia, riportati nella relazione dell'INL, rispecchia il differente andamento occupazionale che caratterizza gli ambiti territoriali per quanto concerne l'occupazione femminile, in ogni caso in tutti gli ambiti territoriali si registra una spiccata prevalenza delle convalide di dimissioni relative a lavoratrici madri. Nell'Italia Meridionale registriamo il 14% (8.426) del totale complessivo delle dimissioni convalidate dall'INL a livello nazionale (percentuale simile al 2021 in cui le convalide erano 7.171). In Campania, 2.881 sono stati

i provvedimenti di dimissioni dal lavoro convalidati dall'INL, di cui 2.558 relativi a lavoratrici madri (2.116 nel 2021) e 323 relativi a lavoratori padri (201 nel 2021).

Dai dati forniti dagli Ispettorati Territoriali regionale e provinciali del territorio campano, emerge che nell'anno 2022 si sono registrate Dimissioni/Risoluzioni ex art. 55 D.Lgs. 151/2001 da parte di lavoratrici madri/lavoratori padri nelle provincie di: Avellino 149 di cui lavoratrici madri 139, lavoratori padri 10; Benevento 134 di cui lavoratrici madri 126, lavoratori padri 8; Caserta 414 di cui lavoratrici madri 388, lavoratori padri 26; Napoli 1.698 di cui lavoratrici madri 1.511, lavoratori padri 187; Salerno 417 di cui lavoratrici madri 371, lavoratori padri 46. Dati tristi, quest'ultimi, considerato che le donne dimesse dal lavoro sono state costrette a farlo a causa della carenza di strumenti/strutture a supporto della maternità/genitorialità. Gli strumenti e misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro utilizzati dalle aziende campane, di cui ai Rapporti biennali in nostro possesso, divise per settore merceologico risultano essere la flessibilità oraria (62,2%), maggiormente utilizzato in modo trasversale in tutti i settori, seguito dallo smart-working (24%) e dai congedi (21,7%). Una misura esiguamente sfruttata riguarda la creazione di asili nido aziendali o altri servizi di supporto alla genitorialità (per entrambi la percentuale è del 1,2%). Interessante notare il ricorso alla banca ore (16,3%), presente in tutti i settori e prevalentemente nell'Industria in senso stretto.

Per quanto riguarda le uscite dal lavoro (dimesse e/o licenziate dal datore di lavoro) delle donne, dai nostri dati dei Rapporti Biennali, oggetto d'analisi, emerge che tra i settori merceologici che hanno fatto registrare la percentuale più alta nel biennio 2020/2021 vi è il settore Istruzione, sanità e altri servizi con il 76,10% seguito dai settori Commercio il 55%, Altri servizi con circa il 54% e Agricoltura il 42%. Oltre alle problematiche legate alla cura della famiglia, le donne in Italia e soprattutto nel Mezzogiorno debbono fare i conti, anche, con l'offerta di lavoro dei mercati territoriali. Situazione che, nel corso degli anni, resta pressoché immutata.

Dai dati Eurostat 2023, emerge che il divario nell'occupazione femminile in Italia continua ad essere dovuto alla scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro nel Sud Italia: tra i 20 e i 64 anni lavora nel Mezzogiorno il 39% delle donne. Nell'età centrale, nella quale dovrebbero essere inserite nel mercato del lavoro, cioè tra i 25 e i 34 anni, lavora appena il 40,3% delle donne al Sud (anche se in crescita rispetto al 37,1% del 2022). La fascia con il tasso di occupazione femminile più alto al Sud è quello tra i 35 e i 44 anni con il 46,2%, trenta punti in meno rispetto al Nord (76,8%).

Uno scenario che dimostra come sia di fondamentale importanza per la crescita economica e sociale del nostro Paese e, soprattutto, del nostro Mezzogiorno incentivare maggiormente il lavoro femminile. Al terzo trimestre 2023, la Campania registrava tra le regioni italiane il più basso livello di partecipazione delle donne al lavoro, con un tasso di occupazione del 30,9% contro il 35,7% del Mezzogiorno e il 52,2% del Paese (probabilmente, come è stato recentemente indagato, ciò è dovuto anche alla settorialità dei livelli di crescita che hanno privilegiato settori a tradizionale vocazione maschile, quali l'edilizia e l'industria manifatturiera).

Per restare al periodo di riferimento dei nostri Rapporti biennio 2020/2021, secondo il Rapporto Svimez 2021, nel Mezzogiorno comunque si registra un aumento occupazionale

pari all'1,9% rispetto al 1,4% del Centro-Nord e che tale aumento occupazionale coinvolge soprattutto le donne.

Analizzando i dati dei nostri Rapporti, il Gap occupazionale tra donne e uomini, intorno al 30%, permane sostanzialmente invariato nel periodo di riferimento (il 35% donne contro il 65% uomini).

L'analisi dei dati del nostro campione fa registrare un andamento di sostanziale pareggio tra entrate ed uscite dal lavoro sia per quanto riguarda le entrate femminili che maschili e la percentuale di entrate maschili (65,19%) permane nettamente superiore a quelle femminili (34,81%). Questo fenomeno deve essere letto anche alla luce della presenza nel campione di aziende che hanno un andamento lavorativo di tipo stagionale.

Proseguendo nell'analisi e utilizzando come criterio l'inquadramento professionale, i dati maggiormente rilevanti sono riscontrabili nella categoria impiegatizia, in cui le donne sono pari al 56,12% rispetto al 43,88% degli uomini e tra gli operai in cui le donne sono il 30,22% contro il 69,78% degli uomini. Permangono basse le entrate per quanto concerne le dirigenti, l'11,22% (88,78% uomini) ed i quadri il 14,69% (85,31% uomini).

La differenza retributiva (gender pay gap) tra le donne e gli uomini nelle aziende del nostro campione risulta in maniera evidente dall'analisi delle componenti accessorie del salario, ovvero le voci che vanno ad integrare la retribuzione base come gli Straordinari, l'Individuale e la Produttività. Nella categoria dei dirigenti, troviamo un valore più alto per il genere femminile per quanto concerne gli Straordinari (63,2%) e l'Individuale (50,9%), mentre i dirigenti maschi guadagnano di più delle donne con la Produttività (62,4%) e Altro (54,5%). Nella categoria dei Quadri del nostro campione possiamo notare, soprattutto per quanto riguarda gli straordinari, come il genere maschile guadagni l'89,2% rispetto al 10,8% del genere femminile e come tutte le voci componenti il salario siano maggiori in maniera significativa a favore degli uomini.

È, comunque, per quanto concerne il salario complessivo sia degli Impiegati sia degli Operai che si registra il maggiore divario nella retribuzione tra le donne e gli uomini. In entrambe le categorie, infatti, gli uomini hanno un guadagno maggiore nelle quattro voci analizzate. Questo risulta essere in linea con i dati sia europei che nazionali.

Dai dati Eurostat 2024 emerge che la differenza di retribuzione tra donne e uomini varia dal 4,7% nel settore pubblico al 15,4% nel settore privato con una media tra i paesi europei del 12,7% (EU 27) e aumenta anche al crescere dell'età. Il differenziale è sempre più elevato per le lavoratrici meno istruite e/o impiegate nei livelli bassi a dimostrazione dell'esistenza di uno "sticky floor" nelle parti basse della distribuzione salariale anche se il differenziale salariale per le più istruite e/o impiegate nei livelli più alti è in media più basso rispetto alle meno istruite e/o impiegate nei livelli bassi, ma aumenta lungo tutta la distribuzione salariale confermando l'ipotesi dell'esistenza del "soffitto di vetro" (come è stato recentemente indagato).

A tal proposito è necessario segnalare l'urgenza di recepire la direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione. La Direttiva, quindi, impegna gli Stati membri a rafforzare l'applicazione dei diritti e degli obblighi relativi

alla parità retributiva, a eliminare la discriminazione basata sul sesso potenziando i sistemi retributivi, a stabilire prescrizioni minime intese a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

**Analisi dei Rapporti periodici sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del D. Lgs. 198/2006 - Biennio 2020-2021 – Regione Campania** a cura di Serena Billitteri, Valentina Caravaglio, Adriano Cotugno e Simone La Mura

**Parte I**  
**Presentazione del campione**

### 1. Premessa metodologica dell'indagine

Lo scenario del mercato del lavoro non può non considerare le pari opportunità come nodo strategico per massimizzare le sue potenzialità, sia in termini di benessere organizzativo sia in termini di sviluppo economico.

In quest'ottica, l'art. 46 del D.Lgs. 198 del 11 aprile 2006 prevede che le aziende pubbliche e private, con più di cinquanta dipendenti, redigano un rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, al fine della rilevazione degli squilibri di genere nell'ambito delle aziende medio grandi, che diviene quindi uno strumento decisivo per la promozione di politiche attive finalizzate al potenziamento delle pari opportunità nel lavoro e all'implementazione dell'occupazione femminile.

Il campione è costituito, oltre che dalle aziende sopra menzionate, anche da quelle con meno di 50 dipendenti che, nonostante ciò, hanno deciso volontariamente di compilare il questionario.

Laddove si è voluta fare un'analisi specifica per settore merceologico, si sono raggruppate le aziende del campione prendendo in considerazione il codice ATECO, ovvero la classificazione delle attività economiche adottata dall'Istat.

ATECO individua ventuno sezioni, dunque al fine di agevolare la lettura dei dati, è stato necessario un ulteriore accorpamento dei settori di produzione e si è proceduto all'indicazione di nove unità: Agricoltura, Industria in senso stretto, Costruzioni, Commercio, Trasporti e comunicazioni, Credito, attività immobiliari e servizi professionali, Pubblica amministrazione, Istruzione, sanità e altri servizi, Altri servizi<sup>1</sup>.

L'obiettivo principale del presente rapporto, elaborato dall'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Campania con il supporto tecnico dei funzionari Comunicazione e Informazione (Serena Billitteri, Valentina Caravaglio, Adriano Cotugno) e l'istruttore Sistema Informativo (Simone La Mura), consiste nel fotografare le differenze tra i generi.

Nel documento, tale differenza emerge in termini di carico di cura familiare, di motivazioni di cessazione dei rapporti di lavoro, di trattamento economico e di assunzioni/dimissioni delle categorie protette, di inquadramento professionale, tipologie contrattuali, occupazione settoriale, con lo scopo di integrare tutta la documentazione utile per promuovere le pari opportunità e muovere al superamento degli ostacoli per un ambiente lavorativo effettivamente inclusivo ed equo.

Ogni azienda ha dovuto rispondere a un questionario elaborato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali suddiviso in tre sezioni. Nella prima, nominata *Informazioni generali sull'azienda*, le imprese, oltre a fornire le proprie generalità, esplicitano il Contratto Collettivo Nazionale del lavoro applicato al maggior numero dei lavoratori.

È nella seconda sezione, *Informazioni generali sul numero complessivo degli occupati*, che si trovano le informazioni più pertinenti con l'obiettivo della presente ricerca. Difatti, per ogni sottosezione i dati sono divisi per genere, per le quattro categorie professionali (dirigenti, quadri, impiegati e operai) e sono specificati i lavoratori disabili, anche quest'ultimi divisi in uomini e donne. Vengono inoltre indicati i seguenti item:

- tipologia di orario lavorativo (part-time, lavoro agile, intermittente)

<sup>1</sup> Nel settore Altri Servizi rientrano le seguenti attività: Attività Di Organizzazioni Associative, Riparazione Di Computer E Di Beni Per Uso Personale E Per La Casa e Organizzazioni Ed Organismi Extraterritoriali.

- aspettative e congedi di maternità e parentali
- ore di straordinario
- entrate/uscite
- progressioni di carriera
- formazione e qualificazione professionale
- strumenti e misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro
- politiche aziendali atte a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo
- retribuzione annua e componenti accessorie del salario

L'ultima sezione è composta da un'unica tabella riguardante le informazioni generali sulle unità produttive in ambito comunale.

I rapporti oggetto di questa analisi sono quelli fatti pervenire entro il 9 ottobre 2023 dalle imprese al Ministero del Lavoro, tramite l'apposita piattaforma *Equalmonitor* e si riferiscono al biennio 2020-2021.

## 2. Configurazione del campione

Per il biennio 2020-2021, 1253 aziende campane, che occupano oltre cinquanta dipendenti, hanno inviato il rapporto sopradescritto. È opportuno indicare che ulteriori 115 aziende con meno di cinquanta dipendenti hanno partecipato volontariamente alla sua compilazione.

Il campione della Regione Campania è composto dunque da un totale di **1368** aziende, che può essere diviso per le cinque province attraverso le seguenti tabelle.

**Tabella 1 Aziende del campione con più di 50 dipendenti per provincia e numero di occupati e percentuale lavoratori femmine e maschi**

Provincia	N. aziende	Personale MF	F %	M %
AV	94	14658	28,9%	71,1%
BN	42	4852	41,6%	58,4%
CE	135	23112	39,1%	60,9%
NA	722	120262	35,4%	64,6%
SA	260	34770	27,4%	72,6%
<b>Totale</b>	<b>1253</b>	<b>197654</b>	<b>34,1%</b>	<b>65,9%</b>

**Tabella 2 Aziende del campione con meno di 50 dipendenti per provincia e numero di occupati e percentuale lavoratori femmine e maschi**

Provincia	N. aziende	Personale MF	F %	M %
AV	2	252	29,4%	70,6%
BN	3	61	13,1%	86,9%
CE	4	340	18,8%	81,2%
NA	79	1802	25,4%	74,6%
SA	27	689	36,7%	63,3%
<b>Totale</b>	<b>115</b>	<b>3144</b>	<b>27,3%</b>	<b>72,7%</b>

Per chiarezza della trattazione, nella presente elaborazione si è deciso di considerare il numero complessivo di aziende, integrando al numero totale quelle che, avendo meno di cinquanta dipendenti, non avevano nessun obbligo normativo.

Dalla Tabella 3 si evince che dal totale delle aziende che hanno inviato i loro dati per il biennio 2020-2021, sul totale dei dipendenti (200798), il 66% è costituito da maschi e solo il 34% da donne.

Analizzando i dati contenuti nei report fatti pervenire dalle aziende operanti nelle singole province campane, il dato più alto per quanto concerne l'occupazione femminile lo si può rilevare a Benevento, con il 42% di occupate, a fronte del 58% degli occupati uomini. A seguire troviamo la provincia di Caserta, con circa il 39% di occupate.

Nella città metropolitana di Napoli, dove si concentra il maggior numero di aziende (801) in rapporto al campione analizzato, la percentuale di occupate si attesta al 35,3%, ovvero quasi il 30% in meno degli occupati uomini (64,7%).

Una percentuale inferiore di lavoratrici si riscontra nelle province di Avellino e Salerno, rispettivamente con il 28,9% e 27,4%.

**Tabella 3 Campione completo delle aziende per provincia e numero di occupati e percentuale lavoratori femmine e maschi**

Provincia	N. aziende	Personale MF	F %	M %
AV	96	14752	28,9%	71,1%
BN	45	4953	42,0%	58,0%
CE	139	23235	38,9%	61,1%
NA	801	122382	35,3%	64,7%
SA	287	35476	27,4%	72,6%
TOT	1368	200798	34,0%	66,0%

### 3. Il gender gap e le dinamiche occupazionali nel Mezzogiorno

Nel riferirci al mercato del lavoro negli anni 2020 e 2021 non è possibile non prendere in considerazione gli effetti del blocco dei licenziamenti introdotto dal D. L. 18/2020, che hanno solo in parte arginato le conseguenze dell'emergenza epidemiologica da Covid 19.

Nel *Rapporto Svimez 2021. L'economia e la società del Mezzogiorno* si sottolinea come «la pandemia ha interrotto il processo di graduale aumento della partecipazione al mercato del lavoro legato, comunque, alla diffusione di forme contrattuali meno stabili, provocando in particolare, una nuova ondata di Neet»<sup>2</sup>. Infatti, i Neet, *Not in Education Employment or Training*, sono coloro che né lavorano né cercano un'occupazione e il loro aumento ha di fatto determinato la riduzione del tasso di ricerca attiva di un'occupazione.

Inoltre, vanno considerate le limitazioni di legge relative agli spostamenti e le misure di contenimento inerenti al periodo di lockdown, nonché la mancata attività di molti esercizi commerciali, che hanno portato una fetta della popolazione potenzialmente alla ricerca attiva del lavoro a sospendere per un lungo periodo la ricerca stessa.

<sup>2</sup> Vedi [https://lnx.svimez.info/svimez/wp-content/uploads/2021/11/2021\\_11\\_30\\_rapporto\\_svimez\\_2021\\_sintesi\\_parte\\_1.pdf](https://lnx.svimez.info/svimez/wp-content/uploads/2021/11/2021_11_30_rapporto_svimez_2021_sintesi_parte_1.pdf)

Anche il panorama campano ha subito, in linea con i dati nazionali, una flessione nell'andamento del mercato del lavoro. Secondo i dati Istat il tasso di disoccupazione totale in Italia per la fascia d'età 15-64 è del 9,5% per l'anno 2020 e del 9,7% per l'anno 2021.

Per quanto riguarda la Regione Campania il dato si traduce nel tasso di disoccupazione del 18,8% nell'anno 2020 e del 19,7% nell'anno 2021.

Per l'indagine presente, che ha come focus le problematiche legate all'occupazione femminile, risulta particolarmente rilevante evidenziare come nel 2020 il gap in termini di punti percentuali tra il tasso di disoccupazione nazionale e quello dei lavoratori campani sia per il genere maschile del 8,3%, mentre ancora maggiore è la differenza esistente nella popolazione femminile, pari al 10,6%.

Nello specifico il tasso di disoccupazione delle donne italiane, di età tra i 15 e i 64 anni, secondo i dati Istat è nel 2020 di 10,5% e nel 2021 del 10,8%. Il tasso di disoccupazione delle donne campane invece tocca i valori del 21,1 % nel 2020 e 22,6% nel 2021.

Al corrente di tale andamento, il Dipartimento per le Pari Opportunità ricorda come ancora «profonde disegualanze attraversano la quotidianità di vita delle donne nel nostro Paese», ed insiste sul fatto che la parità di genere è «uno straordinario motore di crescita e uno dei capisaldi più rilevanti e urgenti dell'agenda di sviluppo e progresso dei Paesi»<sup>3</sup>.

La promozione della parità di genere non può non avere lo sviluppo del lavoro femminile quale elemento cardine di una sua effettiva realizzazione.

Infatti, come già esposto nel documento *Gender Equality nel Lavoro*, curato dalla Consigliera di Parità della Regione Campania<sup>4</sup>, nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (da ora PNRR), la Missione 5 *Inclusione e Coesione*, è espressamente volta a sostenere l'imprenditorialità femminile, nonché a combattere ogni forma di discriminazione fondata sul gender nel mondo del lavoro.

La Missione 5, inoltre, all'interno della componente delle Politiche per il Lavoro (M5c1-1.3), prevede la definizione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere nelle imprese con una destinazione di dieci milioni di euro per la sua realizzazione. Ciò significa che per le imprese, che a diverso titolo partecipano ai progetti finanziati dal PNRR, sono inserite previsioni dirette a condizionare l'esecuzione dei progetti all'assunzione di giovani e di donne. Inoltre, nei bandi di gara i criteri orientati verso gli obiettivi di parità sono indicati come requisiti necessari e premiali dell'offerta.

Anche la *Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026*, ispirata alla *Gender Equality Strategy 2020-2025* dell'Unione Europea, ha tra i suoi obiettivi l'incremento di cinque posizioni nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE (Istituto europeo per l'uguaglianza di genere). La pandemia Covid 19 e il conseguente *lockdown* del 2020 ha fatto sì che il fenomeno del gender gap nel mondo del lavoro a livello nazionale, e ancor più nel Mezzogiorno, si accentuasse. Secondo il rapporto SVIMEZ nel «biennio tra il secondo trimestre 2019 ed il secondo trimestre 2021, l'occupazione femminile si è ridotta in Italia di 370 mila unità pari al -3,7% a fronte di un calo di 308 mila unità per gli uomini (-2,3%) [...]. Il

<sup>3</sup> Vedi [www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/in-breve/](http://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/in-breve/)

<sup>4</sup> Vedi <https://www.regione.campania.it/assets/documents/gender-equality-nel-lavoro.pdf>

calo dell'occupazione femminile è stato più accentuato nel Mezzogiorno. Rispetto al secondo trimestre 2019, l'occupazione femminile nel Mezzogiorno si è ridotta di 117 mila unità pari al -5% a fronte del -3,3% del Centro-Nord (253 mila unità)<sup>5</sup>.

**Tabella 4 Indicatori di parità di genere: un confronto Mezzogiorno e Centro-Nord**

	Centro-Nord		Mezzogiorno	
	2019	2020	2019	2020
<b>Differenza tra tasso di occupazione maschile e femminile (15-64 anni)</b>	14,8	15,1	23,4	23,8
<b>Tasso di disoccupazione di lunga durata (femmine)</b>	3,9	3,3	13,1	11,4
<b>Tasso di occupazione 20-64 anni (femmine)</b>	63,4	62	35,8	35,1
<b>Tasso giovani NEET (15-34 anni)</b>	20,5	22,9	40,1	40,2
<b>Tasso di occupazione delle donne 20-34 anni (da 1 a 3 anni dalla laurea)</b>	71,8	69,7	46,1	43,9
<b>Adulti che partecipano all'apprendimento permanente (femmine)</b>	9,9	8,2	6	5,8
<b>Giovani che abbandonano prematuramente i percorsi di istruzione e formazione professionale (femmine)</b>	9	8,7	15,5	13,2
<b>Tasso di istruzione terziaria nella fascia d'età 30-34 anni (femmine)</b>	37,8	38,5	26,7	27
<b>Laureati in scienza e tecnologia (femmine)</b>	12,6	12,8	7,9	8

Fonte: Rapporto Svimez 2021. *L'economia e la società del Mezzogiorno*

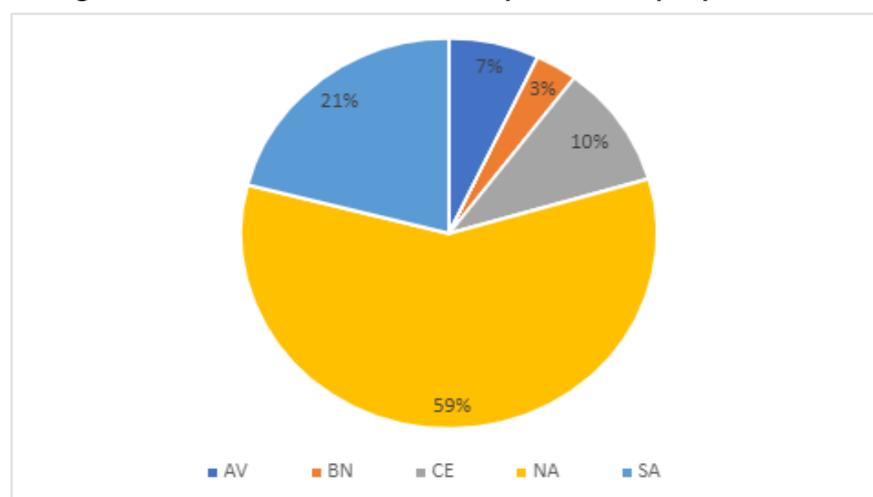
Tale fenomeno deriva anche dal tipo di crescita sperimentato negli ultimi anni. Secondo il *Rapporto Svimez 2021. L'economia e la società del Mezzogiorno* in questo biennio si è generato il fenomeno del cosiddetto *downgrading*, in cui il tasso di occupazione è più alto nelle categorie professionali meno qualificate e contrattualmente più precarie.

#### 4. Cornice produttiva

Come si evince dal grafico che segue, il maggior numero delle aziende tra quelle che hanno ottemperato all'obbligo e quelle che hanno volontariamente inviato i rapporti, è concentrato nella provincia di Napoli (59%), il 21% nella provincia di Salerno, il 10% nella provincia di Caserta, il 7% e il 3% rispettivamente nelle province di Avellino e Benevento.

<sup>5</sup> Rapporto Svimez 2021. *L'economia e la società del Mezzogiorno*

**Figura 1 Percentuale aziende del campione divise per provincie**



Di rilievo è anche la divisione delle aziende per settore merceologico.

Dalla tabella 5 emerge che all'interno del macrosettore Industria in senso stretto è concentrato il più alto numero di aziende (390), seguito dal settore Trasporti e comunicazioni (261), Commercio e Istruzione, sanità e altri servizi (193), Credito attività immobiliari e servizi professionali (166) e Costruzioni (119).

**Tabella 5 Numero di aziende del campione divise per settore merceologico e provincia**

Settore	AV	BN	CE	NA	SA	Totale
<b>Agricoltura</b>	2	0	2	3	18	25
<b>Industria in senso stretto</b>	38	17	43	205	87	390
<b>Costruzioni</b>	6	5	10	85	13	119
<b>Commercio</b>	13	1	25	128	26	193
<b>Trasporti e comunicazioni</b>	11	2	24	160	64	261
<b>Credito, attività immobiliari e servizi professionali</b>	9	2	12	106	37	166
<b>Pubblica amministrazione</b>	0	0	0	1	1	2
<b>Istruzione, sanità e altri servizi</b>	15	17	20	104	37	193
<b>Altri servizi</b>	2	1	3	9	4	19
<b>Totale</b>	96	45	139	801	287	1368

Il macrosettore Industria in senso stretto può essere ulteriormente ordinato e suddiviso in dodici categorie afferenti alla produzione merceologica secondo la classificazione del codice ATECO, così come esposto nella seguente Tabella

**Tabella 6 Tipologie di industria del campione suddiviso per provincia**

Tipologia industria	AV	BN	CE	NA	SA	Campania
Industria (altro) <sup>6</sup>	17	9	15	93	40	174
Industria alimentare	7	2	11	31	16	67
Industria chimiche	0	1	0	4	0	5
Industria energia	0	0	0	1	0	1
Industria Farmaceutica	1	0	2	2	1	6
Industria gomme e plastiche	1	0	6	9	6	22
Industria grafiche	0	0	0	2	5	7
Industria manifatturiera	0	1	2	2	1	6
Industria metalmeccanica	11	4	3	22	13	53
Industria tessili	1	0	4	39	5	49
<b>Totale</b>	<b>38</b>	<b>17</b>	<b>43</b>	<b>205</b>	<b>87</b>	<b>390</b>

### 5. Analisi occupazionale di genere

Analizziamo ora il campione della presente indagine, approfondendo il numero degli occupati della Regione Campania, divisi per genere, degli anni 2020 e 2021. Si riporta la seguente tabella, nella quale vengono specificate le provincie e non viene riportata la distinzione tra le piccole e medio-grandi aziende<sup>7</sup>.

**Tabella 7 Numero e percentuale degli occupati del campione suddivisi per genere**

Provincia	N. di occupati	N. di occupati donne	N. di occupati uomini	F %	M %
AV	14910	4314	10596	28,9%	71,1%
BN	4913	2025	2888	42,0%	58,0%
CE	23452	9095	14357	38,9%	61,1%
NA	122064	43023	79041	35,3%	64,7%
SA	35459	9778	25681	27,4%	72,6%
<b>Totale</b>	<b>200798</b>	<b>68235</b>	<b>132563</b>	<b>34,0%</b>	<b>66,0%</b>

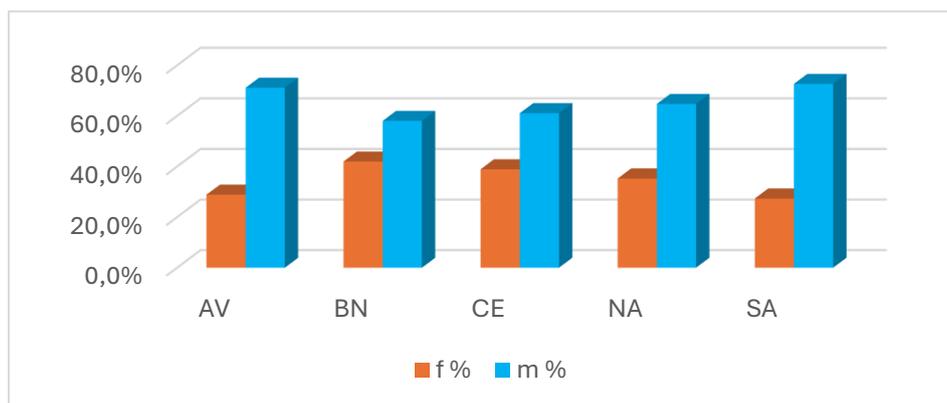
<sup>6</sup> Nel settore Industria altro rientrano le seguenti attività: Industria del Legno (esclusi i mobili), Fabbricazione di carta e prodotti di carta, Fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi, Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica; apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e di orologi, Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchiature per uso domestico non elettriche, Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature n.c.a., Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi, Fabbricazione di altri mezzi di trasporto, Fabbricazione di mobili e Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature.

<sup>7</sup> Nel presente rapporto, in linea con la Raccomandazione 2003/361/CE del 6 maggio 2004, vengono definite **microimprese** le aziende con meno di 10 occupati; **piccola impresa** le aziende che occupano dalle 10 alle 49 unità di personale; **medio impresa** le aziende che hanno da 50 fino a 249 occupati; **grande impresa** le aziende che superano i 249 dipendenti.

Ai fini di un'analisi di genere, risulta interessante evidenziare secondo i dati delle aziende campionate, il tasso percentuale di occupazione femminile nelle cinque province della Regione Campania.

Di seguito la Figura 2 nella quale si mostra la distribuzione di occupati per genere divisi per provincia.

**Figura 2 Percentuale femminile e maschile del campione per provincia**



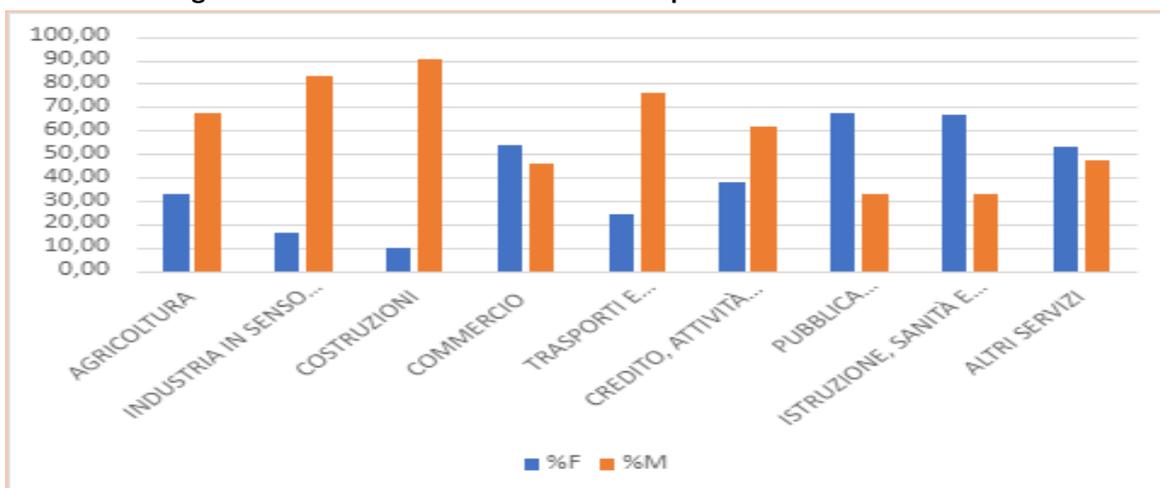
Come si è già accennato, il campione, in tema di femminilizzazione del lavoro nel territorio campano, vede nella provincia di Avellino una presenza di lavoratrici pari al 28,9%, in quella di Benevento pari al 42%, in quella di Caserta del 38,9%, in quella di Napoli del 35,3% e infine in quella di Salerno del 27,4%.

Analizziamo l'occupazione femminile del campione all'interno dei diversi settori. Secondo i dati riportati nella Tabella 8 e nella Figura 3 che seguono, i settori Pubblica amministrazione e Istruzione, sanità e altri servizi presentano una percentuale di donne occupate maggiore, pari rispettivamente al 67,14% e al 67,03%. Da segnalare anche i dati del Commercio, con il 53,95% di lavoratrici e Altri servizi con il 52,95%. Fanalino di coda si confermano il settore Costruzioni (9,57%) e il settore Industria in senso stretto con il 16,61%.

**Tabella 8 Percentuale di lavoratori del campione M e F nei vari settori**

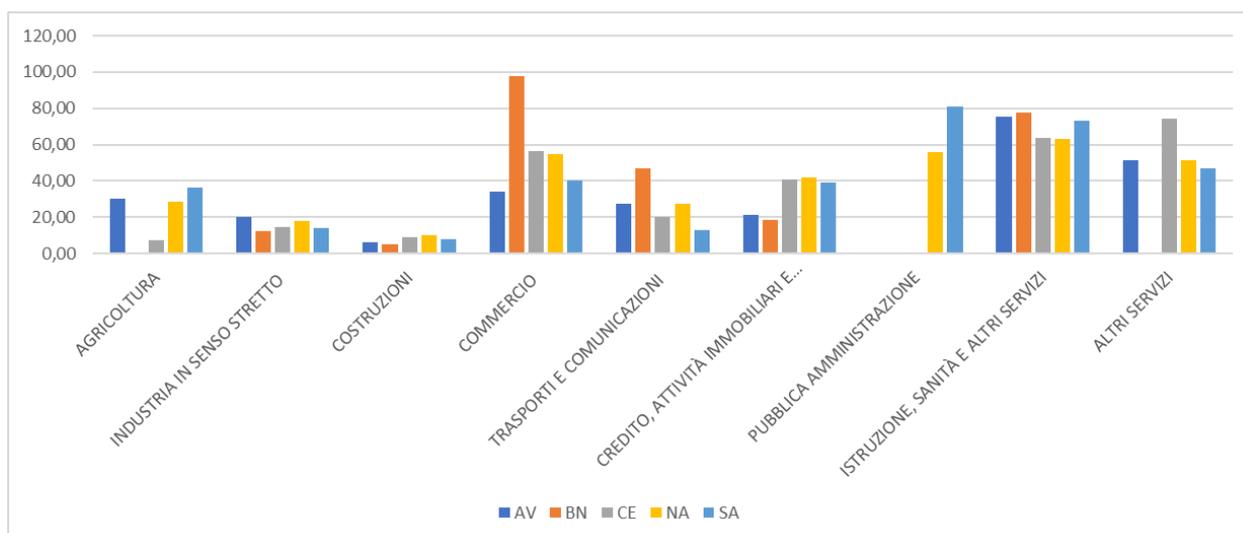
Settore	%Femminile	%Maschile
Agricoltura	32,54	67,46
Industria in senso stretto	16,61	83,39
Costruzioni	9,57	90,43
Commercio	53,95	46,05
Trasporti e comunicazioni	24	76
Credito, attività immobiliari e servizi professionali	38,14	61,86
Pubblica amministrazione	67,14	32,86
Istruzione, sanità e altri servizi	67,03	32,97
Altri servizi	52,95	47,05
Totale	33,98	66,02

**Figura 3 Percentuale di lavoratori del campione M e F nei vari settori**



Andiamo a vedere ora come varia la percentuale di lavoratrici dello stesso campione di indagine in relazione ai diversi settori nel territorio campano.

**Figura 4 Percentuale di lavoratrici del campione nei vari settori nelle diverse province**



Il grafico in Figura 4 mostra che esiste un'omogenea distribuzione dell'occupazione femminile nelle cinque province in particolare nel settore Istruzione, sanità e altri servizi. Interessante anche il dato del Commercio, che vede nella provincia di Benevento il suo valore più alto (97,83%), mentre la Pubblica amministrazione presenta una distribuzione uniforme nelle sole province di Napoli e di Salerno.

Da evidenziare come nel settore Industria in senso stretto la percentuale di occupazione femminile, seppure omogenea in tutte le province, risulti sempre inferiore al 20%. Nel settore Costruzioni si arriva al massimo al 10% in tutto il territorio campano.

**Tabella 9 Percentuale dei lavoratori del campione in relazione alla qualifica professionale (2020-2021)**

	dirigenti		quadri		impiegati		operai		Totale	
	m	f	m	f	m	f	m	f	m	f
<b>2020</b>	86,39%	13,61%	79,34%	20,66%	49,79%	50,21%	73,95%	26,05%	66,06%	33,94%
<b>2021</b>	86,37%	13,63%	79,06%	20,94%	49,50%	50,50%	73,70%	26,30%	66,02%	33,98%

Dalla Tabella 9 emerge la percentuale di donne occupate nel biennio 2020-2021 in relazione alla loro qualifica professionale. Tali dati mostrano per entrambi gli anni un persistente gap percentuale tra gli occupati uomini e donne, anche a fronte di un lieve aumento dell'occupazione femminile nell'anno 2021.

Per quanto riguarda le figure apicali possiamo notare come tale gap sia molto evidente, infatti solo il 13,61% nell'anno 2020 e il 13,63% nell'anno 2021 dei dirigenti sono donne rispetto al 86,39% nel 2020 e del 86,37% nel 2021 degli uomini.

Altro dato rilevante è quello della categoria degli operai in cui, se consideriamo l'anno 2021 solo il 26,30% delle donne è occupata con tale qualifica rispetto al 73,70% degli uomini.

Il dato resta sostanzialmente stabile per la categoria degli impiegati durante il biennio di riferimento, dove si registra una significativa percentuale di donne occupate con tale figura professionale (50,21% nel 2020 e 50,50% nel 2021), prevalentemente nel settore della Pubblica Amministrazione (67,14% nel biennio 2020-2021).

Il dato riferito alla categoria delle occupate con qualifica di operaio registra solamente il 26,30% di donne rispetto al 73,70% di uomini nell'anno 2021. Ciò a dimostrazione del persistere della bassa percentuale di donne occupate nei settori dell'Industria e delle Costruzioni, dove tale qualifica professionale viene maggiormente utilizzata.

**Parte II**  
**Gli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro fruiti**  
**dalle aziende del campione**

## 6. Gli strumenti nazionali per migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Ad agosto 2021 il Dipartimento per le Pari opportunità ha presentato al Consiglio dei Ministri la prima Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, dando attenzione alle strategie dell'UE per la parità di genere 2020-2025 e al Goal n.5 dell'Agenda ONU 2020-2030 sullo sviluppo sostenibile.

L'intento è quello di fornire un insieme di azioni e iniziative volte a eliminare la disuguaglianza di genere sul lavoro, anche sostenendo l'imprenditoria femminile, promuovendo lo studio delle discipline STEM da parte delle studentesse e favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In effetti, l'Istat ha messo bene in luce nel documento *Rapporto BES 2020. Il benessere equo sostenibile in Italia* come ancora le attività di cura e di impegno familiare siano principalmente sostenute dalle donne, creando così uno sbilanciamento nella divisione del lavoro familiare a tutto svantaggio delle donne.

Di ciò ne è conseguenza il fatto che le donne, tra i 25 e i 49 anni con figli, presentano un tasso di occupazione più basso rispetto alle donne dello stesso target di età, ma senza figli. Più precisamente, è nel Mezzogiorno che lo svantaggio appare evidente, dove «lavora solo il 34,1% delle donne con figli piccoli, contro il 60,8% del Centro e il 64,3% del Nord»<sup>8</sup>.

Al fine di migliorare la conciliazione dei tempi del lavoro e di vita familiare, e dunque evitare che le donne con figli e carichi di cura vengano espulse dal mercato del lavoro, è opportuno considerare alcuni istituti contrattuali, quali il part-time, il lavoro agile e l'aspettativa per congedo parentale.

Questi istituti presentano il vantaggio di poter modulare gli orari lavorativi in funzione degli impegni familiari, ma per essere presi effettivamente in considerazione in una prospettiva di uguaglianza di genere, andrebbero fruiti parimenti dalle donne e dagli uomini.

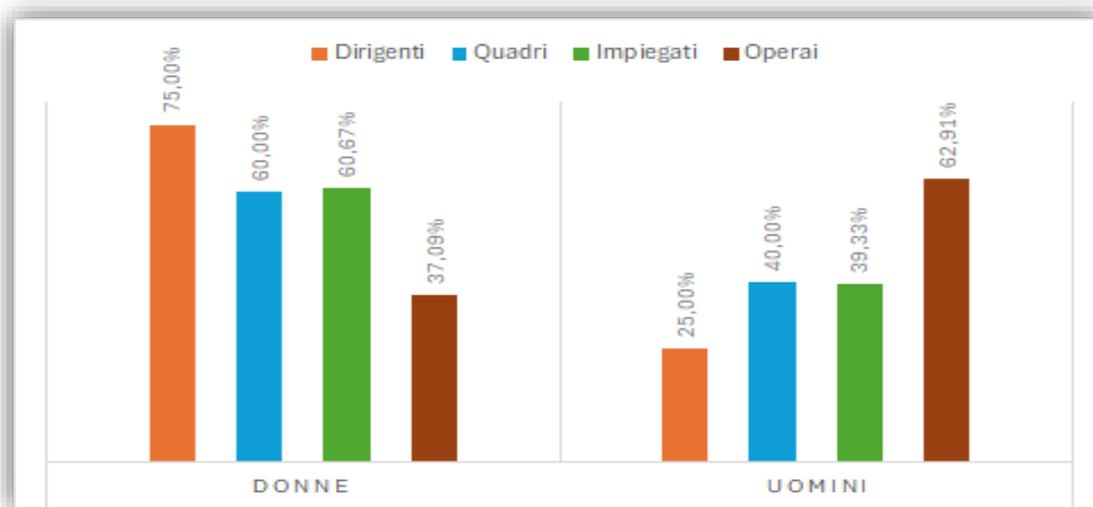
## 7. Il gender gap nel part-time

Procediamo, attraverso i dati del nostro campione, all'analisi dei contratti part-time.

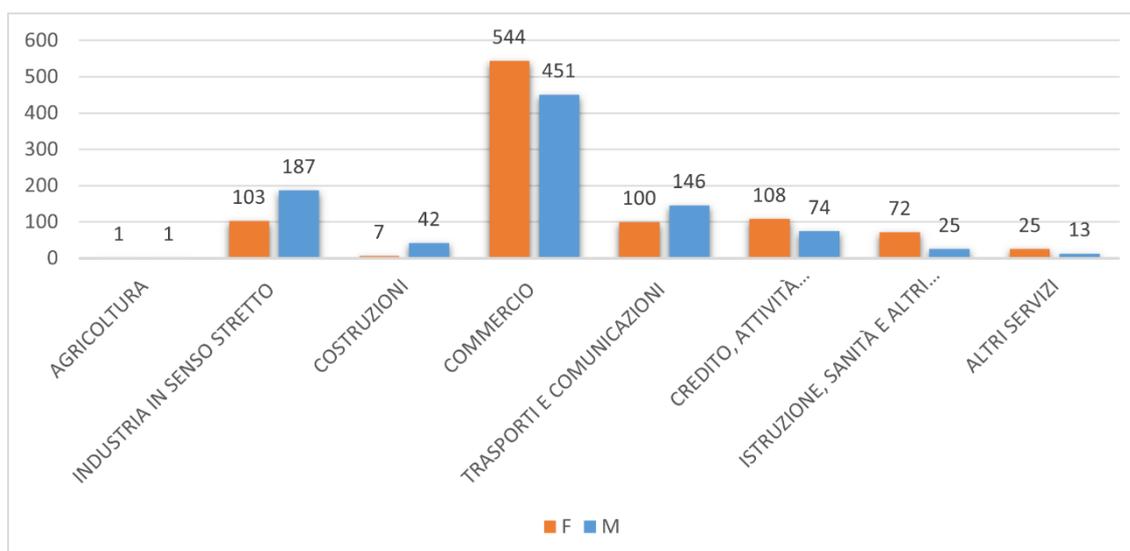
Il grafico a barre in Figura 5 riporta la percentuale di donne e uomini il cui contratto di lavoro si è trasformato da full-time a part-time nel 2021, per qualifica professionale. Si evince chiaramente che la percentuale più bassa di donne che passa al part-time riguarda le operaie, mentre quella più alta le dirigenti. Sostanzialmente simili i valori che riguardano quadri e impiegate. Da evidenziare che in ogni categoria professionale sono soprattutto le donne a utilizzare l'istituto del part-time, eccetto tra gli operai.

<sup>8</sup> <https://www.istat.it/it/archivio/254761>

**Figura 5 Percentuale trasformazione da full-time a part-time del campione**



**Figura 6 Trasformazioni da full-time a part-time per settore del campione**



Il grafico in Figura 6 rappresenta il numero di contratti trasformati da full-time a part-time per genere e per settore merceologico. Nella maggior parte dei settori il numero di trasformazioni riguarda soprattutto le donne, con i valori assoluti più alti che si riscontrano per il settore Commercio (con il 55% del totale).

Interessante anche notare che sono maggiormente le donne a veder trasformato il proprio contratto nei settori Credito, attività immobiliari e servizi professionali e Istruzione, sanità e altri servizi (con il 74% e il 66% del totale, rispettivamente). Al contrario nei settori Industria in senso stretto, Costruzioni e Trasporti e comunicazioni le trasformazioni sono maggiori tra gli uomini.

Volendo approfondire il tema del part-time quale istituto utile alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, va messo in evidenza come spesso la soluzione del part time non sia vissuta come una scelta volontaria.

Difatti, l'Istat, in *Rilevazione sulle Forze di lavoro*, indica per l'anno 2022 che il 12,6% delle donne in Campania preferirebbe lavorare a tempo pieno. Il dato è superiore alla media nazionale, che per lo stesso anno è del 10,2%. Prendendo in considerazione il secondo trimestre del 2020 tale fenomeno ha coinvolto il 19,3% delle donne sul territorio italiano.

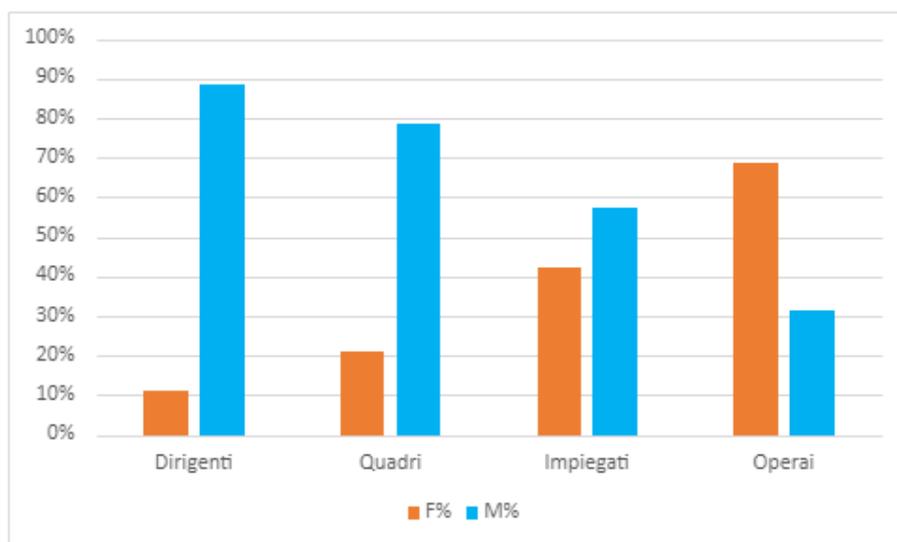
### 8. Il gender gap nel lavoro agile

Consideriamo ora il lavoro agile come strumento utile alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il grafico in Figura 7 mostra in quale misura uomini e donne del campione hanno fatto ricorso al lavoro agile nell'anno 2021. In termini percentuali, le donne fruiscono meno del lavoro agile fatta eccezione per le operaie.

Più precisamente, come si legge nella Tabella 10, in riferimento alle categorie professionali, le dirigenti donne che usufruiscono dell'istituto sono l'11%, le donne quadro il 21%, le donne impiegate il 43% e infine le operaie donne il 68%. Naturalmente tali dati si devono leggere alla luce dell'andamento dell'occupazione diviso per genere nelle varie qualifiche professionali. Ad esempio, il numero delle dirigenti all'interno del nostro campione è pari al 13,63% nel 2021, ciò accade perché il basso tasso delle donne dirigenti che usufruiscono del lavoro agile è in relazione al basso tasso di donne occupate in qualità di dirigenti.

**Figura 7 Percentuale di dipendenti del campione in lavoro agile per inquadramento professionale (2021)**



Di seguito invece si riportano in tabella i valori assoluti e in percentuale.

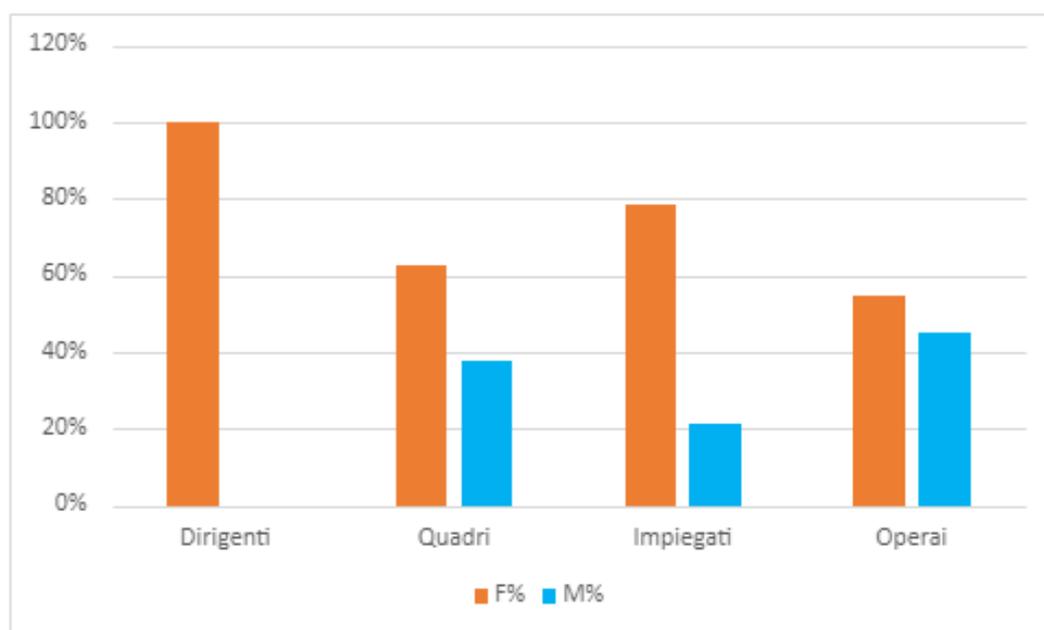
**Tabella 10 Numero di dipendenti del campione in lavoro agile per inquadramento professionale (2021)**

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai
<b>Donne</b>	19	229	2713	50
<b>Uomini</b>	149	849	3670	23
<b>Totale</b>	168	1078	6383	73
<b>F%</b>	11%	21%	43%	68%
<b>M%</b>	89%	79%	57%	32%

### 9. Il gender gap nei congedi

I valori del nostro campione sono differenti quando si prende in considerazione l'aspettativa per congedi parentali. In questo caso, infatti, sono le donne ad utilizzare maggiormente tale istituto con l'eccezione della categoria degli operai, in cui gli uomini ne fruiscono per circa il 54%. Tale dato va letto in presenza della bassa percentuale di donne occupate con la qualifica di operaio (circa il 73% sono maschi e circa il 26% sono donne).

**Figura 8 Percentuale di dipendenti del campione in congedo parentale per inquadramento professionale (2021)**



Di seguito invece si riportano in tabella i valori assoluti e percentuali.

**Tabella 11 Numero di dipendenti del campione in congedo parentale per inquadramento professionale (2021)**

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai
<b>Donne</b>	1	10	782	621
<b>Uomini</b>	0	6	214	511
<b>Totale</b>	1	16	996	1132
<b>F%</b>	100%	63%	79%	55%
<b>M%</b>	0%	38%	21%	45%

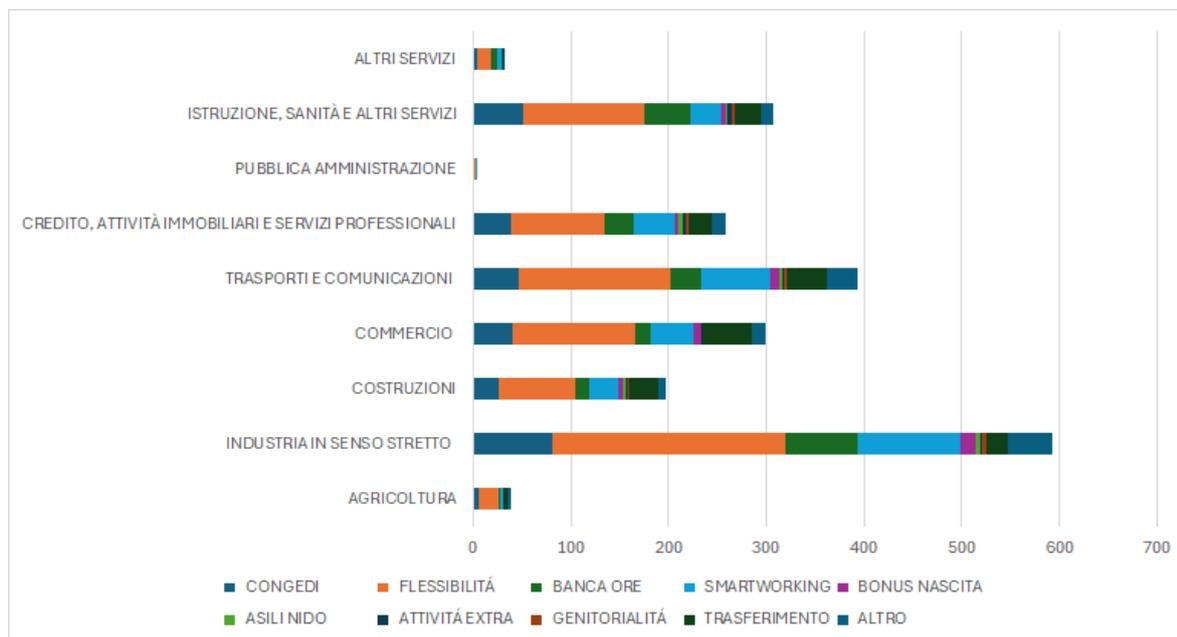
Come si legge nella Tabella 11, in riferimento alle categorie professionali, le dirigenti donne che usufruiscono dell'istituto sono il 100%, anche se tale valore va considerato in rapporto al fatto che solo una dirigente del campione nell'anno 2021 ha fruito del congedo parentale. Analizzando le donne quadro, sono il 63% ad usufruirne, le donne impiegate il 79% e infine le operaie donne il 55%.

#### **10. Casistica completa degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e del lavoro**

Le aziende del campione hanno risposto a specifiche domande, indicando gli strumenti e le misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro messi a disposizione. Precipuamente, le aziende sono state chiamate a flaggare questi campi:

- flessibilità oraria in entrata e uscita;
- banca delle ore;
- smartworking o altre forme di lavoro da remoto;
- bonus nascita;
- contributi o convenzioni per asili nido;
- contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti;
- servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, ecc.);
- facilitazioni al trasferimento di sede;
- altro.

**Figura 9 Strumenti e misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro utilizzati dalle aziende del campione per settore merceologico**



**Tabella 12 Percentuale degli strumenti e misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro utilizzati dalle aziende del campione**

<b>Congedi</b>	21,7%
<b>Flessibilità</b>	62,2%
<b>Banca ore</b>	16,3%
<b>Smartworking</b>	24,0%
<b>Bonus nascita</b>	3,5%
<b>Asili nido</b>	1,2%
<b>Attività extra</b>	1,0%
<b>Genitorialità</b>	1,2%
<b>Trasferimento</b>	14,5%
<b>Altro</b>	9,5%

Dalla Figura 9 e dalla Tabella 12 si nota come lo strumento maggiormente utilizzato in modo trasversale in tutti i settori risulti essere la flessibilità oraria (62,2%), seguito dallo smartworking (24%) e dai congedi (21,7%). Al contrario una misura esiguamente sfruttata dalle aziende del campione riguarda la creazione di asili nido aziendali o altri servizi di supporto alla genitorialità (per entrambi la percentuale è del 1,2%). Interessante notare il ricorso alla banca ore (16,3%), presente in tutti i settori e prevalentemente nell'Industria in senso stretto.

**Parte III**  
**Analisi delle dinamiche occupazionali del campione**

### 11. Analisi di genere delle uscite dal mercato del lavoro

Seppure gli istituti sopracitati facilitino la conciliazione dei tempi di vita e del lavoro, i dati dimostrano come la cura dei figli ricada ancora in maniera determinante sulla donna. A tal proposito si ritiene di fondamentale importanza perseguire l'applicazione della direttiva UE 2019\1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno del 2019 sul work life balance di promozione della condivisione del ruolo genitoriale, proprio al fine di arginare il gender gap nel mondo del lavoro.

In tal senso, come già annotato dalla Consigliera di Parità della Regione Campania nel documento *I dati delle dimissioni/risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri in Italia ed in Campania. Anno 2022*, ad incidere su questo fenomeno è l'età del figlio, soprattutto quella che intercorre da 0 ad 1 anno (il 50%). Quest'ultimo dato testimonia come la fascia critica per restare nel mercato del lavoro sia proprio immediatamente dopo la maternità. In ottica di genere emerge complessivamente una maggiore esposizione delle lavoratrici madri al recesso dal mercato del lavoro in presenza di figli sino ai 3 anni<sup>9</sup>.

**Tabella 13/A Uscite per genere e settore merceologico del campione (2021)**

Settore	personale mf	f	m
Agricoltura	3.712	1.571	2.141
Industria in senso stretto	17.994	4.363	13.631
Costruzioni	7.885	234	7.651
Commercio	12.495	6.871	5.624
Trasporti e comunicazioni	22.294	6.772	15.522
Credito, attività immobiliari e servizi professionali	20.106	5.813	14.293
Pubblica amministrazione	3	1	2
Istruzione, sanità e altri servizi	9.046	6.884	2.162
Altri servizi	660	358	302
<b>Totale</b>	<b>94.195</b>	<b>32.867</b>	<b>61.328</b>

**Tabella 13/B Percentuale delle uscite del campione per genere, inquadramento professionale e settore merceologico (2021)**

Settore	dirigenti		quadri		impiegati		Operai		tot	
	%F	%M	%F	%M	%F	%M	%F	%M	%F	%M
Agricoltura	0	100%	0	100%	40%	60%	42%	58%	42%	58%
Industria in senso stretto	11%	89%	19%	81%	36%	64%	23%	77%	24%	76%
Costruzioni	0	100%	0	100%	18%	82%	2%	98%	3%	97%
Commercio	0	100%	10%	90%	70%	30%	47%	53%	55%	45%
Trasporti e comunicazioni	0	100%	3%	97%	30%	70%	31%	69%	30%	70%
Credito, attività immobiliari e servizi professionali	0	100%	29%	71%	44%	56%	28%	72%	29%	71%
Pubblica amministrazione	33%	67%	0	0	0	0	0	0	33%	67%

<sup>9</sup> Vedi <https://www.regione.campania.it/assets/documents/i-dati-delle-dimissioni-delle-lavoratrici-madri-in-italia-ed-in-campania-anno-2022.pdf>

<b>Istruzione, sanità e altri servizi</b>	20%	80%	29%	71%	75%	25%	77%	23%	76%	24%
<b>Altri servizi</b>	33%	67%	0	0	68%	32%	45%	55%	54%	46%
<b>Totale complessivo</b>	<b>9%</b>	<b>91%</b>	<b>10%</b>	<b>90%</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>	<b>31%</b>	<b>69%</b>	<b>35%</b>	<b>65%</b>

Prendendo in analisi i dati presenti nella Tabella 13/A è possibile osservare che nell'anno 2021 il totale delle uscite dal mercato del lavoro è stato di 94.195, di cui il 35% sono donne (in numero assoluto 32.867).

Utilizzando come parametro di riferimento i settori merceologici, si può notare che la percentuale di donne che sono uscite dal mercato del lavoro prevale nel settore Istruzione, sanità e altri servizi con il 76,10%, settore con una presenza femminile significativa. Tale fenomeno è visibile anche nei settori Commercio con il 55% e Altri servizi con circa il 54%. Prendendo in considerazione l'inquadramento professionale, il dato più rilevante di differenziazione tra uomini e donne è riscontrabile nella categoria impiegati, nella quale il numero delle uscite delle lavoratrici è pari a 9.162 rispetto ai 7.007 uomini. Ovvero il 56,66% delle donne sono in uscita. Rilevante anche il dato delle operaie (31%) considerando la percentuale delle donne occupate con tale qualifica.

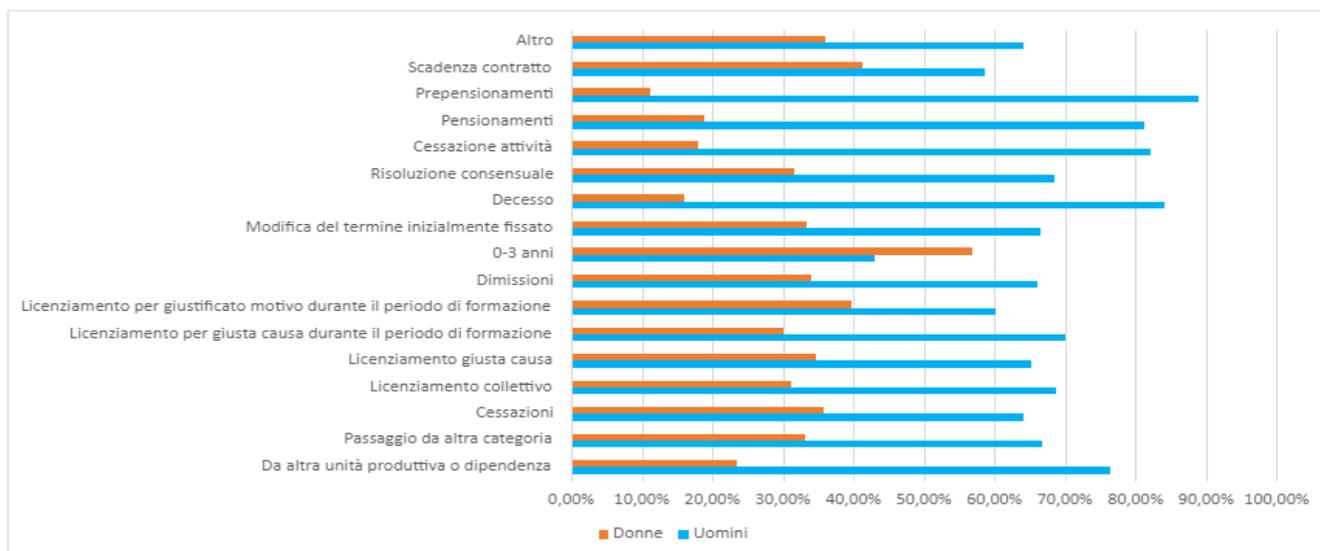
**Tabella 14 Uscite per genere inquadramento professionale e settore merceologico del campione (2021)**

Settore	Dirigenti			Quadri			Impiegati			Operai		
	mf	f	m	mf	f	m	mf	f	m	mf	f	m
<b>Agricoltura</b>	2	0	2	2	0	2	30	12	18	3.678	1.559	2.119
<b>Industria in senso stretto</b>	65	7	58	160	30	130	1.976	711	1.265	15.793	3.615	12.178
<b>Costruzioni</b>	15	0	15	11	0	11	634	117	517	7.225	117	7.108
<b>Commercio</b>	5	0	5	29	3	26	4.448	3.104	1.344	8.013	3.764	4.249
<b>Trasporti e comunicazioni</b>	9	0	9	356	11	345	2.823	861	1.962	19.106	5.900	13.206
<b>Credito, attività immobiliari e servizi professionali</b>	4	0	4	56	16	40	1.115	495	620	18.931	5.302	13.629
<b>Pubblica amministrazione</b>	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Istruzione, sanità e altri servizi</b>	5	1	4	7	2	5	4.877	3.681	1.196	4.157	3.200	957
<b>Altri servizi</b>	3	1	2	0	0	0	266	181	85	391	176	215
<b>totale complessivo</b>	<b>111</b>	<b>10</b>	<b>101</b>	<b>621</b>	<b>62</b>	<b>559</b>	<b>16.169</b>	<b>9.162</b>	<b>7.007</b>	<b>77.294</b>	<b>23.633</b>	<b>53.661</b>

## 12. Gender gap sulle motivazioni di dimissioni

Al fine di rappresentare uno scenario generale, diviso per genere, sulle motivazioni della cessazione del rapporto di lavoro del campione in indagine, nel grafico sottostante sono riportate le cause principalmente indicate dalle aziende.

**Figura 10 Motivazione della cessazione di rapporto per genere del campione**



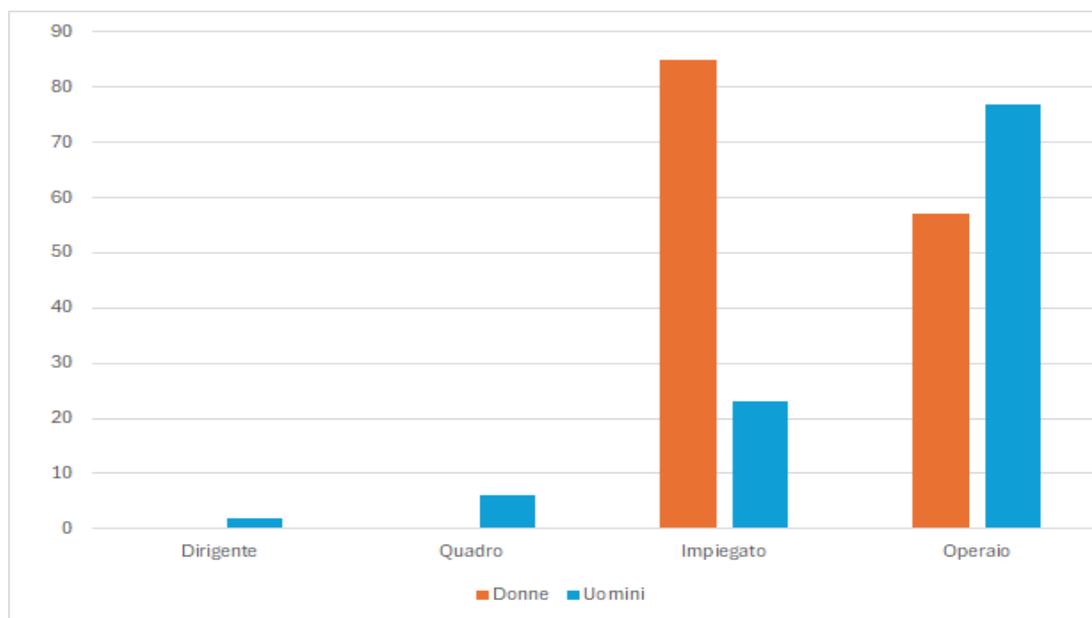
**Tabella 15 Percentuale per genere delle motivazioni della cessazione di rapporto del campione**

Motivo di dimissioni	Donne	Uomini
Da altre unità produttiva o dipendenza	23,46%	76,54%
Passaggio da altra categoria	33,27%	66,73%
Cessazioni	35,81%	64,19%
Licenziamento collettivo	31,25%	68,75%
Licenziamento giusta causa	34,79%	65,21%
Licenziamento per giusta causa durante il periodo di formazione	30,00%	70,00%
Licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione	39,76%	60,24%
Dimissioni	33,99%	66,01%
0-3 anni	56,92%	43,08%
Modifica del termine inizialmente fissato	33,38%	66,62%
Decesso	15,95%	84,05%
Risoluzione consensuale	31,55%	68,45%
Cessazione attività	17,97%	82,03%
Pensionamenti	18,85%	81,15%
Prepensionamenti	11,11%	88,89%
Scadenza contratto	41,26%	58,74%
Altro	35,96%	64,04%

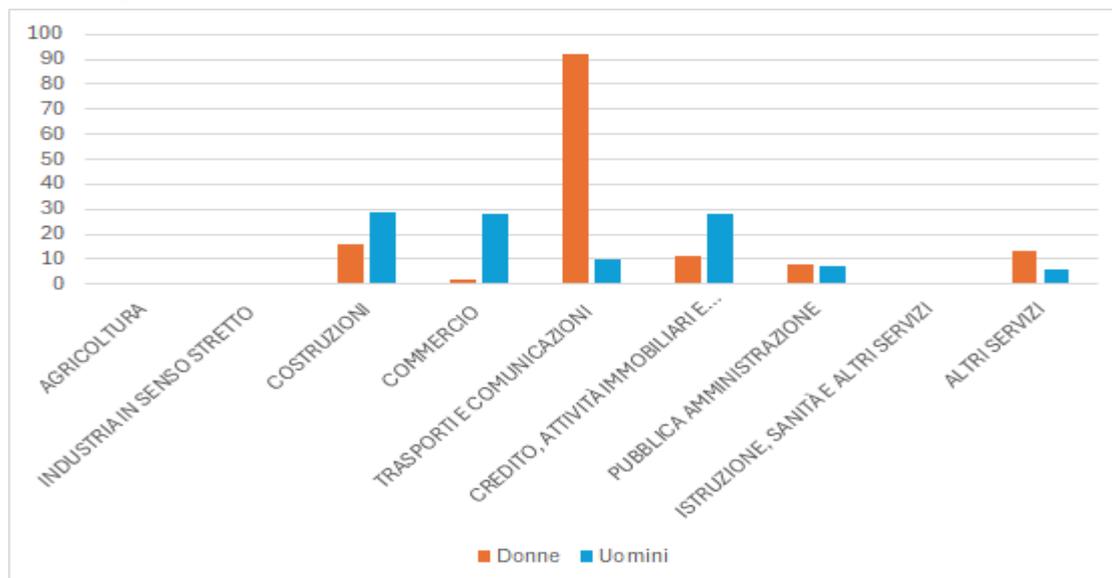
Come si evince dalla Figura 10 e dalla Tabella 15, la maggiore motivazione di cessazione del contratto di lavoro per il genere femminile è avere figli da 0 a 3 anni (56,92%), seguita dalla scadenza del contratto (41,26%) e dal licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione (39,76%).

Analizziamo adesso il nostro campione in riferimento alle dimissioni per figli 0-3 anni.

**Figura 11 Numero di dimissioni con figli 0-3 anni del campione per genere**



**Figura 12 Numero di dimissioni con figli 0-3 anni del campione per genere e per settore merceologico**



Le Figure 11 e 12 rappresentano il numero dei lavoratori dimessi causa figli 0-3 anni del campione. Nella Figura 11 si osserva che il numero di dimissioni di lavoratrici risulta essere maggiore solamente per la qualifica degli impiegati e significativa tra le operaie.

Dai dati del campione non risulta nessuna dimissione per questa causa tra i dirigenti e i quadri donne, fenomeno dovuto anche alla bassa presenza delle donne tra queste categorie professionali.

Nella Figura 12 è stata considerata la divisione per settore merceologico. Il dato più interessante si riscontra nel settore Trasporti e comunicazioni, in cui il numero di donne che si sono dimesse a causa di figli 0-3 anni risulta essere nettamente superiore a quello degli uomini, più precisamente circa 90% contro il 10%.

### 13. Analisi di genere delle entrate nel mercato del lavoro

Anche l'andamento delle entrate nel mondo del lavoro relative al biennio 2020-2021 ha risentito degli effetti della pandemia. Mentre nel 2020 c'è stata una flessione delle entrate nel mondo del lavoro, nel 2021, soprattutto nel secondo trimestre, vi è stata una graduale ripresa occupazionale che ha coinvolto soprattutto il Mezzogiorno.

Infatti, secondo il *Rapporto Svimez 2021. L'economia e la società del Mezzogiorno*, nel Sud Italia si registra un aumento occupazionale pari al 1,9% rispetto al 1,4% del Centro-Nord.

Secondo una prospettiva di genere, l'aumento occupazionale coinvolge soprattutto le donne con un aumento del 3,2% rispetto al 2020. Tale andamento si riscontra anche nel Mezzogiorno con un aumento dell'occupazione femminile pari al 4,8%.

Analizziamo adesso la percentuale delle assunzioni delle aziende del campione della presente indagine attraverso la Tabella 16.

**Tabella 16 Percentuale entrate del campione per genere, inquadramento professionale e settore merceologico del campione (2021)**

Settore	dirigenti		quadri		impiegati		operai		Totale per settore	
	%f	%m	%f	%m	%f	%m	%f	%m	%f	%m
<b>Agricoltura</b>	0,00	100,00	50,00	50,00	34,38	65,63	40,74	59,26	40,69	59,31
<b>Industria in senso stretto</b>	10,16	89,84	15,54	84,46	32,98	67,02	21,09	78,91	22,63	77,37
<b>Costruzioni</b>	12,50	87,50	12,00	88,00	23,39	76,61	2,40	97,60	4,27	95,73
<b>Commercio</b>	0,00	100,00	25,00	75,00	69,90	30,10	50,03	49,97	57,33	42,67
<b>Trasporti e comunicazioni</b>	11,11	88,89	3,42	96,58	32,13	67,87	28,90	71,10	28,94	71,06
<b>Credito, attività immobiliari e servizi professionali</b>	5,88	94,12	37,14	62,86	44,41	55,59	29,22	70,78	30,27	69,73
<b>Pubblica amministrazione</b>	42,86	57,14	0	0	56,00	44,00	0	0	53,13	46,88
<b>Istruzione, sanità e altri servizi</b>	20,00	80,00	42,86	57,14	77,10	22,90	77,57	22,43	77,24	22,76
<b>Altri servizi</b>	33,33	66,67	0	0	63,30	36,70	42,92	57,08	50,20	49,80
<b>Totale</b>	<b>11,22</b>	<b>88,78</b>	<b>14,69</b>	<b>85,31</b>	<b>56,12</b>	<b>43,88</b>	<b>30,22</b>	<b>69,78</b>	<b>34,81</b>	<b>65,19</b>

Come si può notare dalla Tabella 16, la percentuale di entrate maschili (65,19%) nel mondo del lavoro campano continua ad essere nettamente superiore a quelle femminili (34,81%). Utilizzando come criterio l'inquadramento professionale, i dati maggiormente rilevanti sono riscontrabili nella categoria impiegati, in cui le donne sono pari al 56,12% rispetto al 43,88% degli uomini.

Prendendo in considerazione il settore merceologico come ulteriore criterio d'analisi, i settori in cui l'aumento dell'occupazione femminile è maggiormente rilevante sono Istruzione, sanità ed altri servizi (77,24%), Commercio (57,33%), Pubblica Amministrazione (53,13%) e Altri Servizi (50,20%).

**Tabella 17 Confronto percentuale delle entrate e delle uscite del campione per genere e settore merceologico**

Settore	Uscite totali		Entrate totali	
	%F	%M	%F	%M
<b>Agricoltura</b>	42%	58%	41%	59%
<b>Industria in senso stretto</b>	24%	76%	23%	77%
<b>Costruzioni</b>	3%	97%	4%	96%
<b>Commercio</b>	55%	45%	57%	43%
<b>Trasporti e comunicazioni</b>	30%	70%	29%	71%
<b>Credito, attività immobiliari e servizi professionali</b>	29%	71%	30%	70%
<b>Pubblica amministrazione</b>	33%	67%	53%	47%
<b>Istruzione, sanità e altri servizi</b>	76%	24%	77%	23%
<b>Altri servizi</b>	54%	46%	50%	50%
<b>Totale complessivo</b>	<b>35%</b>	<b>65%</b>	<b>35%</b>	<b>65%</b>

Dalla Tabella 17 emerge un dato significativo: la percentuale delle entrate e delle uscite per entrambi i generi è dello stesso valore, generando quindi una compensazione tra le due voci. Tale fenomeno è giustificabile dalla presenza nel nostro campione di aziende che hanno un andamento lavorativo di tipo stagionale, generando, quindi, un pari numero di entrate ed uscite, come ad esempio i settori che rientrano nelle filiere agroalimentare e turistica.

#### **14. Il gender gap nel mercato del lavoro per le categorie protette**

Ulteriore elemento di analisi si riferisce ai lavoratori appartenenti categoria protetta dei disabili in base ai dati a nostra disposizione. Qui di seguito troviamo la Tabella 18/A con le entrate delle persone con disabilità per genere e settore merceologico, sia in numeri assoluti che in percentuale. Prendendo in considerazione i numeri assoluti il numero degli uomini assunti è nettamente superiore al numero delle donne.

Considerando la percentuale femminile, analizzando i singoli settori merceologici, è possibile osservare che i settori in cui vi è una maggiore discrepanza sono in ordine crescente Industria in senso stretto (11,78%), Altri servizi (28,57%) e Trasporti e comunicazione (27,83%). Gli unici settori in cui la percentuale delle donne con disabilità

assunte è maggiore rispetto alla percentuale degli uomini disabili sono Istruzione, Sanità e Altri servizi (62,16%) e Commercio (53,26%).

**Tabella 18/A Entrate disabili del campione per genere e settore merceologico**

Settore	MF	F	M	%F	%M
Agricoltura	8	0	8	0,00%	100,00%
Industria in senso stretto	297	35	262	11,78%	88,22%
Costruzioni	20	0	20	0,00%	100,00%
Commercio	184	98	86	53,26%	46,74%
Trasporti e comunicazioni	115	32	83	27,83%	72,17%
Credito, attività immobiliari e servizi professionali	122	41	81	33,61%	66,39%
Pubblica amministrazione	6	2	4	33,33%	66,67%
Istruzione, sanità e altri servizi	74	46	28	62,16%	37,84%
Altri servizi	7	2	5	28,57%	71,43%
<b>Totale</b>	<b>833</b>	<b>256</b>	<b>577</b>	<b>30,73%</b>	<b>69,27%</b>

Di seguito troviamo la Tabella 18/B con le uscite dei lavoratori con disabilità per genere e settore merceologico, sia in numeri assoluti che in percentuale.

È possibile notare come vi sia una corrispondenza percentuale tra le entrate e le uscite per entrambi i generi pressoché identica.

**Tabella 18/B Uscite disabili del campione per genere settore merceologico**

Settore	mf	f	m	%F	%M
Agricoltura	7	0	7	0,00%	100,00%
Industria in senso stretto	141	23	118	16,31%	83,69%
Costruzioni	14	2	12	14,29%	85,71%
Commercio	117	53	64	45,30%	54,70%
Trasporti e comunicazioni	85	24	61	28,24%	71,76%
Credito, attività immobiliari e servizi professionali	61	17	44	27,87%	72,13%
Pubblica amministrazione	0	0	0	0,00%	0,00%
Istruzione, sanità e altri servizi	65	37	28	56,92%	43,08%
Altri servizi	6	2	4	33,33%	66,67%
<b>Totale</b>	<b>496</b>	<b>158</b>	<b>338</b>	<b>31,85%</b>	<b>68,15%</b>

## 15. Gender pay gap

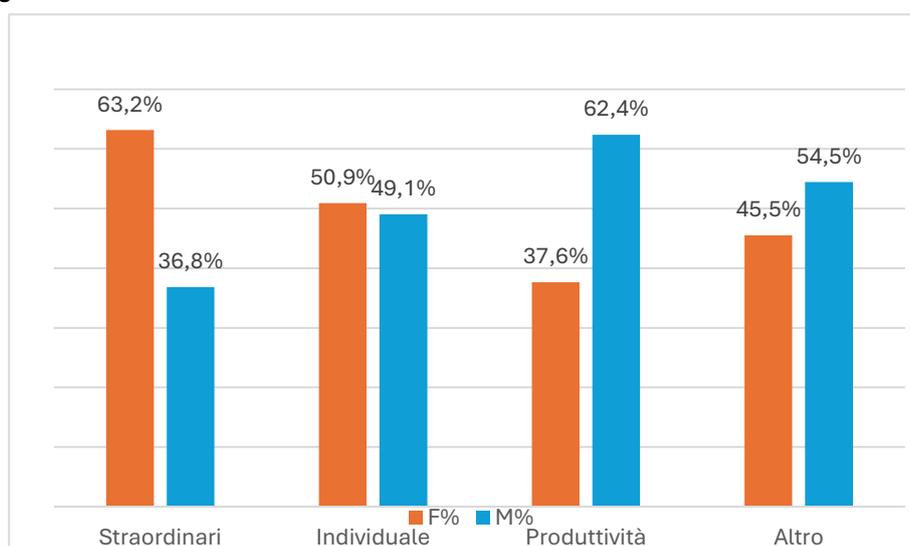
Dedichiamo l'ultima parte dell'analisi ai dati relativi alla retribuzione.

È interessante analizzare le componenti accessorie del salario, ovvero le voci che vanno a integrare la retribuzione base come gli Straordinari, l'Individuale e la Produttività, divisi per categoria professionale e per genere, in base ai dati del campione. I risultati indicano un significativo *gender pay gap*.

**Tabella 19 Componenti accessorie del salario Dirigenti per genere del campione**

	F	M	F%	M%
<b>Straordinari</b>	336,22 €	196,08 €	63,2%	36,8%
<b>Individuale</b>	13.966,44 €	13.449,07 €	50,9%	49,1%
<b>Produttività</b>	6.935,57 €	11.494,25 €	37,6%	62,4%
<b>Altro</b>	4.175,64 €	4.994,73 €	45,5%	54,5%

Nella categoria dei dirigenti, nello specifico, come si evidenzia dalla Tabella 19 e dalla Figura 13, si ha un valore più alto per il genere femminile per gli Straordinari e l'Individuale, mentre i dirigenti maschi guadagnano di più delle donne con la Produttività e Altro.

**Figura 13 Percentuale delle componenti accessorie del salario Dirigenti per genere del campione**

Passiamo ad analizzare adesso la categoria dei Quadri del nostro campione.

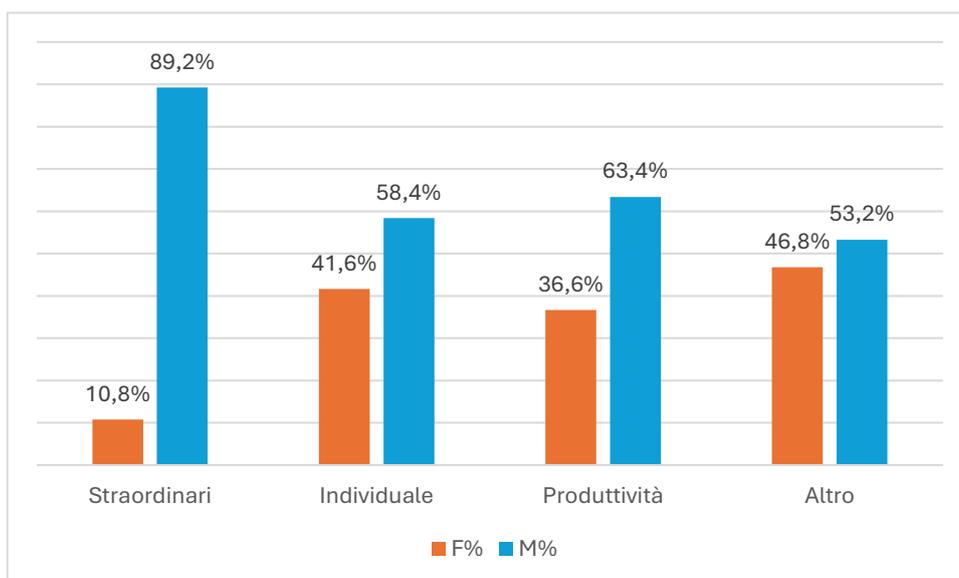
**Tabella 20 Componenti accessorie del salario Quadri per genere del campione**

	F	M	F%	M%
<b>Straordinari</b>	50,76 €	420,77 €	10,8%	89,2%
<b>Individuale</b>	4.507,91 €	6.322,72 €	41,6%	58,4%
<b>Produttività</b>	1.094,41 €	1.893,65 €	36,6%	63,4%
<b>Altro</b>	1.790,01 €	2.036,91 €	46,8%	53,2%

Qui possiamo notare, dalla Tabella 20 e dalla Figura 14, un divario retributivo per tutte le voci analizzate, sempre a favore degli uomini.

Soprattutto per quanto riguarda gli Straordinari, si nota come il genere maschile guadagni l'89,2% rispetto al 10,8% del genere femminile.

**Figura 14 Percentuale delle componenti accessorie del salario Quadri per genere del campione**



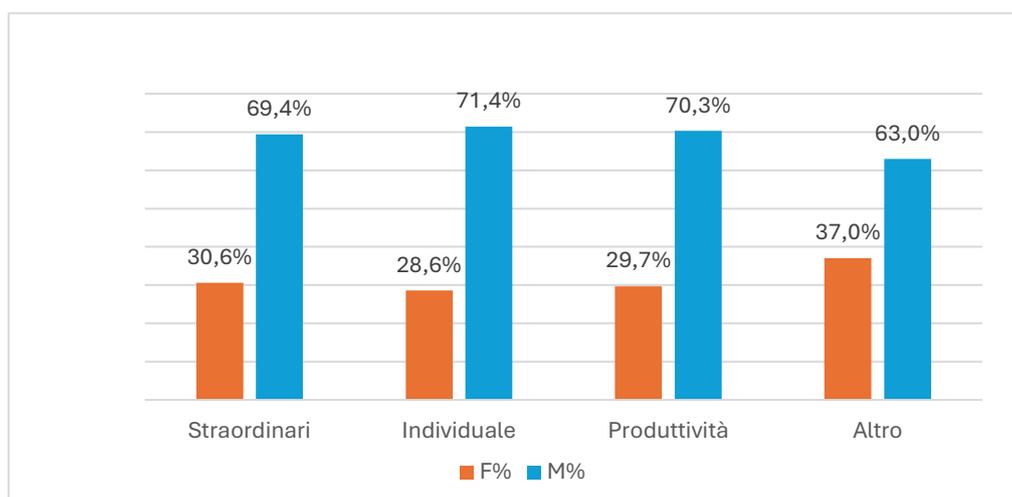
Soffermandoci sugli Impiegati (vedi Tabella 21 e Figura 15) e sugli Operai (vedi Tabella 22 e Figura 16), si evincono valori simili. In entrambe le categorie, infatti, gli uomini hanno un guadagno maggiore nelle quattro voci analizzate.

**Tabella 21 Componenti accessorie del salario Impiegati per genere del campione**

	F	M	F%	M%
<b>Straordinari</b>	301,54 €	684,95 €	30,6%	69,4%
<b>Individuale</b>	375,58 €	937,33 €	28,6%	71,4%
<b>Produttività</b>	215,58 €	510,15 €	29,7%	70,3%
<b>Altro</b>	307,00 €	522,80 €	37,0%	63,0%

Se analizziamo i singoli istituti possiamo notare come negli Straordinari vi sia un divario tra i generi di circa il 30% e nella Produttività di circa il 40%.

**Figura 15 Percentuale delle componenti accessorie del salario Impiegati per genere del campione**



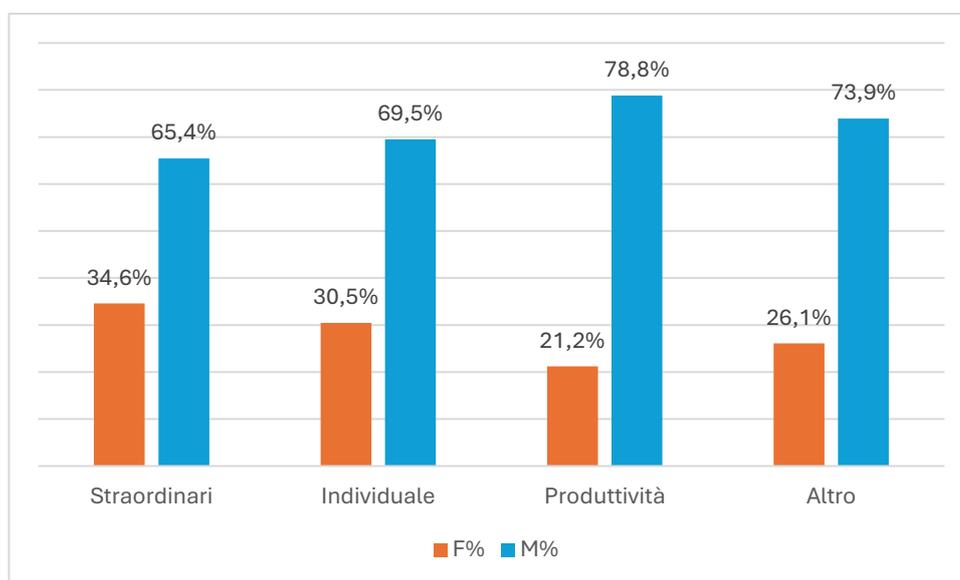
Analizziamo ora i dati del nostro campione relativi alle componenti accessorie del salario in riferimento alla categoria professionale Operai divisa per genere.

**Tabella 22 Componenti accessorie del salario Operai per genere del campione**

	F	M	F%	M%
<b>Straordinari</b>	418,06 €	790,44 €	34,6%	65,4%
<b>Individuale</b>	59,65 €	136,09 €	30,5%	69,5%
<b>Produttività</b>	46,08 €	171,16 €	21,2%	78,8%
<b>Altro</b>	107,19 €	303,82 €	26,1%	73,9%

Nell'ambito degli istituti accessori in riferimento alla categoria professionale operaio si registra soprattutto nella Produttività un divario di oltre il 50% tra uomini e donne e di circa il 30% nello Straordinario come è anche visibile dal grafico a barre sottostante (Figura 16).

**Figura 16 Percentuale delle componenti accessorie del salario Operai per genere del campione**



## LA FORZA LAVORO IN ITALIA ED IN CAMPANIA

a cura di Rocchina Staiano

### 1. La forza-lavoro in Italia

In Italia, la forza-lavoro (distinta in classi di età, vale a dire dai 15-24 anni, dai 25-34 anni, dai 35-54 anni e dai 65 anni in su, e per sesso), nel 2022 e nel 2023, è in “frugale” crescita, in quanto si passa da un totale di 25.127 mila forza-lavoro del 2022, di cui 14.372 mila maschi e 10.775 mila femmine a 25.527 mila forza-lavoro del 2023, di cui 14.579 mila maschi e 10.947 mila femmine.

Forze di lavoro 15 anni e oltre (migliaia)			
Territorio		Italia	
Sesso		TOTALE	
Periodo		2022	2023
Classe di età			
15-24 anni		1.502	1.528
15-29 anni		3.612	3.643
25-34 anni		4.611	4.669
15-34 anni		6.113	6.197
35-44 anni		5.831	5.790
35-49 anni		9.530	9.439
45-54 anni		7.421	7.416
55-64 anni		5.056	5.364
50-64 anni		8.779	9.131
20-64 anni		24.229	24.561
15-64 anni		24.421	24.766
50-74 anni		9.412	9.814
15-74 anni		25.055	25.449
65-89 anni		705	761
50-89 anni		9.484	9.892
<b>15-89 anni</b>		<b>25.127</b>	<b>25.527</b>

Fonte ISTAT 3.5.2024

<b>Forze di lavoro 15 anni e oltre (migliaia)</b>			
<b>Territorio</b>		Italia	
<b>Sesso</b>		<b>MASCHI</b>	
<b>Periodo</b>		2022	2023
<b>Classe di età</b>			
15-24 anni		901	923
15-29 anni		2.082	2.128
25-34 anni		2.611	2.650
15-34 anni		3.512	3.573
35-44 anni		3.287	3.257
35-49 anni		5.359	5.282
45-54 anni		4.177	4.150
55-64 anni		2.920	3.095
50-64 anni		5.025	5.219
20-64 anni		13.780	13.943
15-64 anni		13.896	14.074
50-74 anni		5.444	5.661
15-74 anni		14.314	14.516
65-89 anni		476	505
50-89 anni		5.502	5.725
<b>15-89 anni</b>		<b>14.372</b>	<b>14.579</b>

Fonte ISTAT 3.5.2024

<b>Forze di lavoro 15 anni e oltre (migliaia)</b>			
<b>Territorio</b>		Italia	
<b>Sesso</b>		<b>FEMMINE</b>	
<b>Periodo</b>		2022	2023
<b>Classe di età</b>			
15-24 anni		601	605
15-29 anni		1.531	1.515
25-34 anni		2.000	2.019
15-34 anni		2.601	2.624
35-44 anni		2.545	2.533
35-49 anni		4.171	4.157
45-54 anni		3.244	3.266
55-64 anni		2.136	2.269
50-64 anni		3.754	3.911
20-64 anni		10.449	10.618
15-64 anni		10.526	10.692
50-74 anni		3.969	4.152
15-74 anni		10.741	10.933
65-89 anni		229	256
50-89 anni		3.983	4.167
<b>15-89 anni</b>		<b>10.755</b>	<b>10.947</b>

Fonte ISTAT 3.5.2024

Infine, dalla rilevazione sulla forza-lavoro, in Italia, si registra che la componente maschile distinta per classi di età, negli anni 2022 e 2023, è sempre prevalente su quella femminile, anzi in alcune classi di età, ad esempio 65-89 anni, la componente maschile è più del doppio di quella femminile.

## 2. La forza-lavoro in Campania e nelle province

La forza-lavoro, in Campania, nel 2022, è di 1.980 mila unità, delle quali 1.255 mila maschi e 725 mila femmine e nel 2023 è di 2.039 mila, delle quali 1.295 mila maschi e 744 mila femmine.

<b>Forze di lavoro per età (15 anni e oltre) e per sesso (migliaia)</b>			
Sesso		Maschili	
Classe di età		15-89 anni	
Periodo		2022	2023
Campania		1.255	1.295
<b>Forze di lavoro 15 anni e oltre (migliaia)</b>			
Sesso		Femmine	
Classe di età		15-89 anni	
Periodo		2022	2023
Campania		725	744
<b>Forze di lavoro 15 anni e oltre (migliaia)</b>			
Sesso		Totale	
Classe di età		15-89 anni	
Periodo		2022	2023
Campania		1.980	2.039

Fonte ISTAT 3.5.2024

Inoltre, nelle singole province della Campania, quella che registra, nel 2022 e 2023, un maggior numero di forza-lavoro è Napoli, seguono Salerno, Caserta, Avellino e Benevento. Da un raffronto dei dati sulla forza – lavoro, nel 2022 e nel 2023, permangono notevoli differenze di genere.

Innanzitutto, la componente maschile è prevalente rispetto a quella femminile, in tutti gli anni in esame (2022 e 2023).

In secondo luogo, la maggiore concentrazione maschile di forza-lavoro si ha nella provincia di Napoli con 651.000 mila nel 2022 e con 682.000 mila nel 2023; poi segue Salerno con 247.000 mila nel 2022 e 253.000 mila nel 2023; Caserta con 200.000 mila nel 2022 e 202.000 mila nel 2023; Avellino con 99.000 mila nel 2022 e 97.000 mila nel 2023 e Benevento con 57.000 mila nel 2022 e 60.000 mila nel 2023.

Forze di lavoro per età (15 anni e oltre) e per sesso (migliaia)						
Classe di età	15-89 anni					
Periodo	2022			2023		
Sesso	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Campania	1.255	725	1.980	1.295	744	2.039
Caserta	200	105	304	202	107	309
Benevento	57	38	96	60	40	100
Napoli	651	367	1.019	682	378	1.060
Avellino	99	66	166	97	66	163
Salerno	247	149	396	253	152	406

Fonte ISTAT 3.5.2024

### 3. Il tasso di occupazione in Campania e nelle province

Nel 2023, rispetto all'anno precedente, ossia 2022, aumentano gli occupati; di conseguenza l'occupazione cresce dal 34,6% al 35,5%. La crescita coinvolge quasi tutte le province della Campania e soprattutto gli uomini, ad eccezione di Caserta, in cui l'occupazione tra gli uomini subisce una leggera diminuzione (nel 2022 è di 47,6%, nel 2023 è del 47,5%).

Mentre, il tasso di occupazione, per le donne, cala nella provincia di Avellino (nel 2022 è 32,4% e nel 2023 è 31,0%) e nelle altre province si ha un lieve aumento (a Caserta nel 2022 è di 21,7% e nel 2023 è di 23,0%, a Benevento nel 2022 è di 30,0% e nel 2023 è di 30,8%, a Napoli nel 2022 è di 21,5% e nel 2023 è di 21,9% ed a Salerno nel 2022 è di 26,8% e nel 2023 è di 27,2%).

TASSO DI OCCUPAZIONE %						
Classe di età	15-89 anni					
Selezione periodo	2022			2023		
Sesso	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Campania	46,2	23,7	34,6	47,4	24,2	35,5
Caserta	47,6	21,7	34,3	47,5	23,0	35,0
Benevento	48,9	30,0	39,3	50,0	30,8	40,2
Napoli	44,0	21,5	32,3	45,9	21,9	33,5
Avellino	50,5	32,4	41,3	50,7	31,0	40,7
Salerno	48,7	26,8	37,5	49,4	27,2	38,1

Fonte ISTAT 3.5.2024

Molto interessanti sono i dati Istat che riguardano il tasso di occupazione diviso per sesso e per tutte le classi d'età, in cui si nota che, nel 2023, rispetto al 2022, si assiste ad un calo del numero di donne occupate **nelle fasce di età tra i 15 e i 64 anni** nella provincia di Avellino (nel 2022 occupate donne sono il 10,7%, nel 2023 sono 8,3%), di Benevento (nel 2022 occupate donne sono il 6,6%, nel 2023 sono 4,6%), di Napoli (nel 2022 occupate donne sono il 10,0%, nel 2023 sono 8,6%) e di Salerno (nel 2022 occupate donne sono il 11,1%, nel 2023 sono 8,5%). Unica eccezione è la provincia di Caserta dove il tasso di occupazione nel 2022 è di 6,1% e nel 2023 sale al 7,8%.

TASSO DI OCCUPAZIONE %							
Classe di età	15-24 anni						
Periodo	2022			2023			
Sesso	maschi	femmine	totale	Maschi	femmine	totale	
Campania	15,0	9,5	12,3	16,0	8,3	12,2	
Caserta	12,1	6,1	9,2	11,4	7,8	9,7	
Benevento	11,5	6,6	9,2	18,8	4,6	12,2	
Napoli	14,7	10,0	12,4	16,6	8,6	12,7	
Avellino	21,6	10,7	16,3	16,0	8,3	12,3	
Salerno	17,0	11,1	14,1	17,8	8,5	13,1	

Fonte ISTAT 3.5.2024

Nella fascia di età tra 18-29 anni, il tasso di occupazione in Campania aumenta per gli uomini (nel 2022 è di 32,4% e nel 2023 è di 33,9%); invece per le donne decresce (nel 2022 è del 21,6% e nel 2023 è del 21,1%). Mentre, in alcune province avviene il contrario, ossia a:

- Benevento: nel 2022 il tasso di occupazione per gli uomini è il 37,7% e nel 2023 è il 34,2%; invece, per le donne, nel 2022, è il 21,9% e, nel 2023, è di 23,3%;
- Avellino: nel 2022 il tasso di occupazione per gli uomini è il 41,9% e nel 2023 è il 28,5%; invece, per le donne, nel 2022, è il 30,8% e, nel 2023, è di 32,2%.

TASSO DI OCCUPAZIONE %							
Classe di età	18-29 anni						
Periodo	2022			2023			
Sesso	maschi	femmine	totale	maschi	Femmine	totale	
Campania	32,4	21,6	27,1	33,9	21,1	27,7	
Caserta	30,3	17,3	23,8	31,4	16,8	24,1	
Benevento	37,7	21,9	29,8	34,2	23,3	28,6	
Napoli	30,2	20,6	25,5	33,5	21,4	27,6	
Avellino	41,9	30,8	36,6	28,5	32,2	30,3	
Salerno	36,0	25,4	31,1	39,1	20,0	30,1	

Fonte ISTAT 3.5.2024

Nel 2022, nella classe di età 15-29 anni, il tasso di occupazione, per gli uomini risulta, in Campania, il 26,1% e nel 2023 è in crescita, si arriva a 27,4%; invece, non è così, per le donne, in quanto si assiste ad una lieve decrescita, infatti si passa dal 17,5% del 2022 al 17,1% del 2023. Tale situazione è confermata anche nelle province, ad eccezione di Benevento e di Avellino, in cui diminuisce il tasso di occupazione degli uomini (rispettivamente nel 2022 è di 30,0% ed è di 34,6% e nel 2023 è di 26,2%, ed è di 24,0%) ed aumenta, invece, il tasso di occupazione per le donne (nel 2022 è del 18,5% ed è del 25,4% e nel 2023 è del 20,3% ed è del 26,2%).

TASSO DI OCCUPAZIONE %							
Classe di età	15-29 anni						
Periodo	2022			2023			
Sesso	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	
Campania	26,1	17,5	21,9	27,4	17,1	22,4	
Caserta	23,8	14,2	19,1	24,7	13,8	19,4	
Benevento	30,0	18,5	24,4	26,2	20,3	23,3	
Napoli	24,0	16,7	20,4	26,9	17,2	22,2	
Avellino	34,6	25,4	30,1	24,0	26,2	25,1	
Salerno	30,8	19,8	25,4	32,9	15,6	24,5	

Fonte ISTAT 3.5.2024

Nella fascia di età tra i 25-34 anni, nel 2022 e nel 2023, il tasso di occupazione per la Regione Campania è favorevole per le donne; infatti si passa da un 35,0% del 2022 ad una 36,5% del 2023. Mentre, per gli uomini il tasso di occupazione si riduce dal 57,7% del 2022 al 56,6% del 2023. Tale andamento è confermato anche nelle province.

TASSO DI OCCUPAZIONE %							
Classe di età	25-34 anni						
Periodo	2022			2023			
Sesso	Maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	
Campania	57,7	35,0	46,4	56,6	36,5	46,6	
Caserta	60,3	33,8	47,4	58,7	32,1	45,8	
Benevento	64,3	44,6	54,9	55,2	41,3	48,7	
Napoli	53,5	31,5	42,3	53,3	34,9	44,0	
Avellino	63,8	51,6	57,8	58,3	50,6	54,3	
Salerno	63,3	38,3	51,1	63,4	38,1	51,2	

Fonte ISTAT 3.5.2024

Con riferimento alla fascia di età tra 15-34 anni, risulta, in Campania, il tasso di occupazione per gli uomini meno favorevole delle donne; infatti, per gli uomini nel 2022 è del 36,5% e nel 2023 è del 36,4% e per le donne è del 22,6% nel 2022 ed è del 22,8% nel 2023. Tale dato non viene confermato nella provincia di Napoli, in cui si assiste ad un aumento del tasso di occupazione per gli uomini e per le donne (per gli uomini, nel 2022, il tasso di occupazione è di 33,7% ed è del 34,5% nel 2023; invece per le donne, nel 2022, è del 21,1% ed è del 22,0%, nel 2023).

TASSO DI OCCUPAZIONE %							
Classe di età	15-34 anni						
Periodo	2022			2023			
Sesso	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	
Campania	36,5	22,6	29,7	36,4	22,8	29,7	
Caserta	36,0	19,9	28,2	35,1	20,0	27,8	
Benevento	38,9	26,5	33,0	38,4	24,6	31,9	
Napoli	33,7	21,1	27,4	34,5	22,0	28,3	
Avellino	43,0	31,5	37,4	37,5	32,0	34,7	
Salerno	42,3	25,7	34,2	42,6	23,9	33,3	

Fonte ISTAT 3.5.2024

Il tasso di occupazione, per la fascia di età 35-44 anni e 35-49 anni, per la Regione Campania, sale, nel 2023, sia per gli uomini sia per le donne; infatti,

- per gli uomini:
  - a) nella fascia di età 35-44 anni, nel 2022 è di 70,2% e nel 2023 è di 71,7%;
  - b) nella fascia di età 35-49 anni, nel 2022 è di 70,5% e nel 2023 è di 71,9%;
- per le donne:
  - a) nella fascia di età 35-44 anni, nel 2022 è di 38,3% e nel 2023 è di 40,2%;
  - b) nella fascia di età 35-49 anni, nel 2022 è di 37,8% e nel 2023 è di 38,8%.

Questo dato regionale, si discosta per le province di Caserta, di Benevento, in cui si assiste solo ad un aumento di tasso di occupazione per le donne e non per gli uomini.

TASSO DI OCCUPAZIONE %							
Classe di età		35-44 anni					
Periodo		2022			2023		
Sesso		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	Totale
Campania		70,2	38,3	54,1	71,7	40,2	55,9
Caserta		73,5	32,6	52,3	70,0	39,0	53,8
Benevento		73,3	47,2	59,2	71,4	56,6	63,4
Napoli		67,1	35,5	51,2	69,7	36,2	52,7
Avellino		76,3	54,4	65,6	79,4	49,3	65,3
Salerno		73,0	43,4	58,7	75,3	45,4	61,2

Fonte ISTAT 3.5.2024

TASSO DI OCCUPAZIONE %							
Classe di età		35-49 anni					
Selezione periodo		2022			2023		
Sesso		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	Totale
Campania		70,5	37,8	54,0	71,9	38,8	55,2
Caserta		72,1	31,4	51,2	71,3	36,7	53,7
Benevento		74,7	46,9	60,5	75,7	54,6	64,7
Napoli		67,2	34,4	50,6	68,9	34,7	51,5
Avellino		79,4	52,3	65,8	80,4	49,5	65,5
Salerno		74,1	45,7	60,0	76,7	45,1	61,1

Fonte ISTAT 3.5.2024

Per la fascia di età 45-54 anni, a livello regionale, il tasso di occupazione passa dal 52,9% del 2022 al 54,4% del 2023 (di cui, per gli uomini, nel 2022, è il 71,3% e, nel 2023, è il 73,9%; invece, per le donne, nel 2022, è il 35,4% e, nel 2023, è il 35,8%).

Si rileva, altresì, che la componente femminile è, nella provincia di Caserta e di Benevento, sempre prevalente, ciò significa che il tasso di occupazione è più elevato per le donne rispetto agli uomini; infatti, risulta essere,

- per Caserta, nel 2022, il 29,1% e nel 2023 il 33,8%;
- per Benevento, nel 2022, il 48,3% e nel 2023 il 46,6%.

TASSO DI OCCUPAZIONE %							
Classe di età	45-54 anni						
Selezione periodo	2022			2023			
Sesso	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	
Campania	71,3	35,4	52,9	73,9	35,8	54,4	
Caserta	69,8	29,1	48,9	74,9	33,8	54,3	
Benevento	79,7	48,3	63,2	83,2	46,6	64,2	
Napoli	68,2	31,6	49,2	70,0	31,6	50,4	
Avellino	80,4	48,8	64,4	80,9	50,7	66,4	
Salerno	75,2	43,2	59,4	80,1	42,3	60,3	

Fonte ISTAT 3.5.2024

Nel 2022, nella classe di età superiore 55-64 anni, il tasso di occupazione regionale risulta essere del 46,1% (di cui 62,45% uomini e 31,1% donne); invece, nel 2023, il tasso è in crescita, in quanto è del 47,5% (64,9% uomini e 31,2% donne). Tale *trend* trova conferma in tre province su cinque, ossia nelle province di Salerno (nel 2022 è del 48,4% e nel 2023 è del 50,6%), di Napoli (nel 2022 è del 42,3% e nel 2023 è del 44,0%) e di Benevento (nel 2022 è del 57,6% e nel 2023 è del 61,1%).

TASSO DI OCCUPAZIONE %							
Classe di età	55-64 anni						
Periodo	2022			2023			
Sesso	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	
Campania	62,4	31,1	46,1	64,9	31,2	47,5	
Caserta	65,0	31,9	48,3	65,5	29,7	47,3	
Benevento	69,3	44,8	57,6	75,1	46,9	61,1	
Napoli	59,5	26,5	42,3	63,4	26,3	44,0	
Avellino	66,4	42,7	54,0	67,5	41,0	53,3	
Salerno	64,1	35,0	48,4	64,6	37,3	50,6	

Fonte ISTAT 3.5.2024

Con riferimento alla classe di età 50-64 anni, il tasso di occupazione regionale dal 2022 al 2023 è in netto aumento; infatti, si passa dal 48,2% del 2022 al 50,0% del 2023, dove:

- gli uomini nel 2022 sono il 65,6% e nel 2023 sono il 68,6%;

- le donne nel 2022 sono il 32,1% e nel 2023 sono il 32,6%.

Tale andamento trova conferma in quasi tutte le province, tranne a Benevento ed a Avellino, in cui il tasso di occupazione per le donne dal 2022 al 2023 decresce, ossia a Benevento si passa dal 46,6% al 46,0% ed a Avellino dal 44,8% al 44,2%.

TASSO DI OCCUPAZIONE %							
Classe di età		50-64 anni					
Periodo		2022			2023		
Sesso		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Campania		65,6	32,1	48,2	68,6	32,6	50,0
Caserta		66,6	30,9	48,3	69,2	31,5	49,9
Benevento		72,9	46,6	59,5	77,4	46,0	61,3
Napoli		62,9	28,0	44,7	66,7	28,0	46,6
Avellino		70,5	44,8	57,4	72,1	44,2	57,9
Salerno		67,9	35,5	51,2	69,5	38,1	53,4

Fonte ISTAT 3.5.2024

Infine, per la fascia di età 20-64 anni, il tasso di occupazione regionale aumenta sia per le donne (nel 2022 è del 33,1% e nel 2023 è del 33,8%) che per gli uomini (61,8% nel 2022 e 63,3% nel 2023). Tale aumento riguarda anche le cinque province.

TASSO DI OCCUPAZIONE %							
Classe di età		20-64 anni					
Periodo		2022			2023		
Sesso		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	Totale
Campania		61,8	33,1	47,3	63,3	33,8	48,4
Caserta		63,2	29,5	46,0	63,7	31,5	47,4
Benevento		67,7	43,1	55,2	68,0	43,8	55,8
Napoli		58,7	29,9	44,0	60,9	30,5	45,4
Avellino		68,6	46,1	57,4	67,6	45,4	56,6
Salerno		65,3	38,3	51,8	66,9	38,4	52,7

Fonte ISTAT 3.5.2024

#### 4. Il tasso di disoccupazione in Italia, in Campania e nelle province

Il diritto al lavoro, nel nostro ordinamento, in particolare nella Costituzione, è sancito nell'art. 1, come elemento fondamentale e valore primario assoluto caratterizzante l'organizzazione politico-sociale della nostra Repubblica, nell'art 2 e 3 Cost., come modello di stato democratico e pluralista fondato sui principi della solidarietà e dell'uguaglianza, nell'art. 35 Cost., come tutela di tutte le forme ed applicazioni del lavoro, nell'art. 36 Cost. come diritto al lavoratore a ricevere una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e nell'art. 37 come norma di tutela della donna lavoratrice

e dei minori. Il lavoro è, quindi, l'essenza della vita dell'uomo o, meglio, come sostiene Capograssi, il fattore principale della costruzione della vita comune.

In Italia, soprattutto negli ultimi anni, si è assistito ad una riduzione dei livelli occupazionali e ciò è accaduto soprattutto per il divario tra Nord e Sud. Tale divario territoriale deve essere sommato alle prospettive dei giovani per un rapido accesso al mercato del lavoro, pure se migliorate grazie alle maggiori flessibilità disponibili che appaiono ancora contraddistinte da difficili processi di transizione dalla scuola al lavoro, dal lavoro alla formazione e dalla formazione al lavoro. Questa è stata la "fotografia italiana" dei dati Istat nel periodo 2022 e 2023 divisi per sesso e per fasce di età. Infatti, confrontando, a livello nazionale, i dati sulla disoccupazione a livello nazionale, si evince che il numero di persone in cerca di lavoro diminuisce per uomini e donne e per tutte le classi d'età, con l'eccezione dei:

- 15-64enni tra i quali invece si osserva una diminuzione, in quanto si passa dal 2.009 mila del 2022 al 1931 mila del 2023);
- 65-74enni tra i quali invece si osserva una diminuzione, in quanto si passa dal 19 mila del 2022 al 16 mila del 2023).

<b>PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE 15 ANNI E OLTRE (MIGLIAIA)</b>			
<b>Territorio</b>		Italia	
<b>Sesso</b>		<b>TOTALE</b>	
<b>Periodo</b>		2022	2023
<b>Classe di età</b>			
15-24 anni		356	347
15-29 anni		650	608
25-34 anni		526	482
15-34 anni		882	829
35-44 anni		437	420
35-49 anni		664	647
45-54 anni		445	434
55-64 anni		245	249
50-64 anni		463	455
15-64 anni		2.009	1.931
65-74 anni		19	16
50-74 anni		481	470
15-74 anni		2.027	1.947

Fonte ISTAT 3.5.2024

Il divario tra Nord e Sud, nel 2022 e nel 2023, continua a persistere; infatti, al Sud, le persone in cerca di occupazione tra i 15-74 anni dal 2022 al 2023 passano da 1.108 mila a 1.024 mila; mentre al Nord, nello stesso periodo e per la stessa fascia di età, si va da 642 mila a 592 mila.

<b>PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE 15 ANNI E OLTRE (MIGLIAIA)</b>			
Territorio		Mezzogiorno	
Sesso		<b>TOTALE</b>	
Periodo		2022	2023
<b>Classe di età</b>			
15-24 anni		166	167
15-29 anni		325	309
25-34 anni		290	277
15-34 anni		456	443
35-44 anni		239	238
35-49 anni		351	359
45-54 anni		215	221
55-64 anni		103	115
50-64 anni		206	215
15-64 anni		1.012	1.018
65-74 anni		6	7
50-74 anni		212	222
15-74 anni		1.018	1.024

<b>PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE 15 ANNI E OLTRE (MIGLIAIA)</b>			
Territorio		Nord	
Sesso		<b>TOTALE</b>	
Periodo		2022	2023
<b>Classe di età</b>			
15-24 anni		126	127
15-29 anni		211	197
25-34 anni		148	125
15-34 anni		274	252
35-44 anni		128	116
35-49 anni		197	181
45-54 anni		143	130
55-64 anni		89	88
50-64 anni		163	153
15-64 anni		634	586
65-74 anni		7	6
50-74 anni		170	158
15-74 anni		642	592

Per quanto riguarda la composizione di genere, si rileva che, nel 2022 e nel 2023, al Nord, è stabile; invece, al Sud aumentano le richieste per quasi tutte le fasce di età, in particolare per: 15-29 anni, 25-34 anni.

<b>PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE 15 ANNI E OLTRE (MIGLIAIA)</b>					
<b>Territorio</b>	Nord				
<b>Sesso</b>	maschi		femmine		
<b>Periodo</b>	2022	2023	2022	2023	
Classe di età					
15-24 anni	69	70	57	57	
15-29 anni	109	105	102	92	
25-34 anni	64	62	84	63	
15-34 anni	134	132	141	120	
35-44 anni	48	44	80	71	
35-49 anni	75	68	122	114	
45-54 anni	58	49	85	81	
55-64 anni	45	45	43	43	
50-64 anni	76	70	86	83	
15-64 anni	285	270	349	316	
65-74 anni	3	2	4	4	
50-74 anni	80	72	90	86	
15-74 anni	289	272	353	320	

<b>PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE 15 ANNI E OLTRE (MIGLIAIA)</b>					
<b>Territorio</b>	Mezzogiorno				
<b>Sesso</b>	femmine		maschi		
<b>Periodo</b>	2022	2023	2022	2023	
<b>Classe di età</b>					
15-24 anni	71	72	95	95	
15-29 anni	147	137	177	172	
25-34 anni	143	128	147	148	
15-34 anni	213	200	242	243	
35-44 anni	111	116	127	122	
35-49 anni	163	175	187	184	
45-54 anni	97	101	118	120	
55-64 anni	34	41	69	74	
50-64 anni	79	82	126	132	
15-64 anni	456	458	556	560	
65-74 anni	2	1	5	5	
50-74 anni	81	84	131	138	
15-74 anni	458	459	561	565	

La situazione non cambia a livello regionale, anzi, il numero di persone in cerca di occupazione sia uomini sia donne aumentano nel 2023.

PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE 15 ANNI E OLTRE (MIGLIAIA)											
Sesso		totale		Sesso		maschi		Sesso		femmine	
Classe di età		15-74 anni		Classe di età		15-74 anni		Classe di età		15-74 anni	
Periodo		2022	2023	Periodo		2022	2023	Periodo		2022	2023
Campania		339	355	Campania		194	200	Campania		145	154

Infine, nelle province la situazione è identica a quella regionale, con la sola eccezione di Caserta, in cui la componente femminile in cerca di occupazione si abbassa dal 2022 al 2023 (20 mila contro 17 mila).

PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE 15 ANNI E OLTRE (MIGLIAIA)							
Classe di età		15-74 anni					
Periodo		2022			2023		
Sesso		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Campania		194	145	339	200	154	355
Caserta		23	20	43	24	17	41
Benevento		4	4	7	5	5	10
Napoli		121	88	209	125	94	220
Avellino		14	9	23	11	11	23
Salerno		32	25	56	34	27	61

## IMPRESE AL FEMMINILE IN CAMPANIA

a cura di Rocchina Staiano

### 1. Le imprese al femminile in Italia

Dai dati dell'Osservatorio per l'imprenditorialità femminile di Unioncamere, realizzato con il supporto di SiCamera e del Centro Studi Tagliacarne, emerge che nel 2023 le imprese femminili presenti in Italia sono 1 milione e 325mila, il 22,2% del totale del tessuto produttivo nazionale. Invece, nel 2023, le imprese guidate da donne sono diminuite di 11mila unità (-0,9%), con un calo soprattutto nel settore agricolo (-6mila imprese), nella manifattura (-2mila) e nel commercio (-8.700). Sono, quindi, oltre 2mila in più le imprese femminili che si occupano di Attività professionali, scientifiche e tecniche, settore a prevalente partecipazione maschile, in cui le donne però stanno progressivamente ampliando il proprio impegno; infatti, il tasso di femminilizzazione di queste aziende (dato dal rapporto tra imprese femminili e totale delle imprese) nel 2023 sfiora il 20% dal 19,7% del 2022.

Inoltre, sono in crescita le aziende femminili che si occupano di Attività immobiliari (+1.200 mila), di Noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese (+1.000mila), di Attività finanziarie e assicurative (+550mila).

Le imprese femminili continuano a crescere, altresì, in ambiti in cui la loro partecipazione è già abbastanza consolidata: l'Istruzione, la Sanità e le Attività artistiche, sportive e di intrattenimento (quasi 700 unità in più nel complesso), e nelle Altre attività dei servizi, comprendente i servizi per la cura delle persone (quasi 2mila in più).

Dagli studi effettuati da Unioncamere si evince che l'universo femminile dell'impresa ha caratteristiche specifiche. Intanto è un po' più giovane rispetto alle altre imprese: il 10,6% delle aziende femminili è guidato da imprenditrici under 35 (contro il 7,9% delle attività non femminili). Ampiamente diffuso nel Mezzogiorno (circa 500mila le aziende guidate da donne nelle regioni del Sud, quasi il 37% del totale), è contraddistinto inoltre da imprese di piccola dimensione (il 96,3% si concentra nella classe di 0-9 addetti, mentre le imprese non femminili di questa taglia sono il 94,1%); ha una produttività inferiore del 60% rispetto a quella delle aziende non femminili; ha un tasso di sopravvivenza inferiore (a tre anni dalla nascita, risulta chiuso il 18% delle imprese guidate da donne, a fronte del 14,7% delle altre imprese; a 5 anni, la probabilità di sopravvivenza per una impresa femminile è del 72,1% contro il 77% delle imprese non femminili).

### Imprese femminili per settori

Dati a dicembre 2023, saldo e variazione % rispetto a dicembre 2022

	2023	Saldo 2023/2022	Var. 2022/2023
A - Agricoltura, silvicoltura pesca	196.759	-6.111	-3,0
B - Estrazione di minerali da cave e miniere	365	-8	-2,1
C - Attività manifatturiere	90.179	-2.151	-2,3
D - Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	1.464	49	3,5
E - Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di trattamento dei rifiuti e risanamento	1.423	-53	-3,6
F - Costruzioni	55.583	-410	-0,7
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	331.272	-8.687	-2,6
H - Trasporto e magazzinaggio	18.014	-11	-0,1
I - Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	133.348	-471	-0,4
J - Servizi di informazione e comunicazione	27.298	166	0,6
K - Attività finanziarie e assicurative	30.082	552	1,9
L - Attività immobiliari	66.697	1.226	1,9
M - Attività professionali, scientifiche e tecniche	49.183	2.148	4,6
N - Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	58.597	1.036	1,8
P - Istruzione	10.852	328	3,1
Q - Sanità e assistenza sociale	17.632	158	0,9
R - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	19.242	196	1,0
S - Altre attività di servizi	132.122	1.972	1,5
Altri settori	85.158	-1.348	-1,6
<b>TOTALE</b>	<b>1.325.270</b>	<b>-11.419</b>	<b>-0,9</b>

Fonte: Osservatorio per l'imprenditorialità femminile, Unioncamere-InfoCamere

## 2. Le imprese al femminile in Campania

Nel 2023, l'analisi dell'andamento demografico delle imprese, nella regione Campania, è stabile rispetto alla media nazionale. Il numero di nuove iscrizioni ha superato le 30 mila unità, con un saldo positivo di oltre 6 mila unità. Un dato in aumento rispetto al 2022 e ciò sta ad indicare la vitalità del sistema produttivo regionale.

In tutte le province della Campania, ad eccezione di Salerno, si è verificata un'inversione di tendenza, con un saldo positivo tra iscrizioni e cessazioni. Napoli ha registrato il maggior aumento delle iscrizioni, seguita da Caserta; invece, Avellino e Benevento hanno mostrato un saldo positivo, seppur più contenuto.

Inoltre, il tasso di crescita delle imprese in Campania nel 2023 ha superato l'unità, indicando una crescita leggermente superiore rispetto alla media nazionale. Napoli si è distinta con il tasso di crescita più elevato, mentre Caserta e Salerno hanno registrato un rallentamento. Il tasso di iscrizione è risultato inferiore alla media nazionale, mentre il tasso di cessazione è aumentato rispetto all'anno precedente.

Nel periodo 2022-2023 si è registrato un calo diffuso della natalità delle imprese in tutte le province della Campania, con un numero di iscrizioni che è diminuito rispetto agli anni precedenti; anche se le imprese al femminile crescono in Campania rispetto alle altre Regioni.

### Imprese femminili per regioni

*Dati a dicembre 2023, saldo e variazione % rispetto a dicembre 2022*

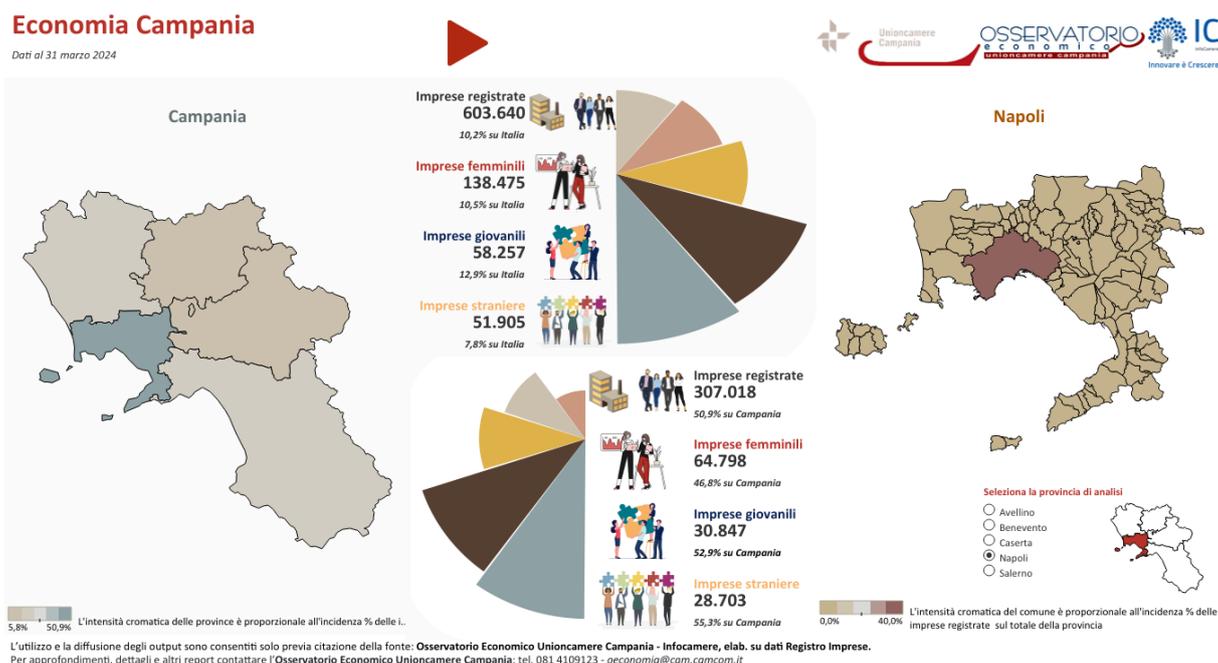
	2023	Saldo 2023/2022	Var. 2022/2023
ABRUZZO	36.980	-1.055	-2,8
BASILICATA	15.581	-318	-2,0
CALABRIA	44.309	-70	-0,2
CAMPANIA	139.400	43	0,0
EMILIA ROMAGNA	92.388	-1.360	-1,5
FRIULI-VENEZIA GIULIA	21.932	-96	-0,4
LAZIO	139.107	-873	-0,6
LIGURIA	35.168	-323	-0,9
LOMBARDIA	181.960	-39	0,0
MARCHE	35.480	-1.246	-3,4
MOLISE	9.142	-197	-2,1
PIEMONTE	94.690	-903	-0,9
PUGLIA	88.139	-1.259	-1,4
SARDEGNA	39.556	-90	-0,2
SICILIA	115.545	-1.092	-0,9
TOSCANA	93.264	-1.467	-1,5
TRENTINO - ALTO ADIGE	20.594	63	0,3
UMBRIA	23.043	-443	-1,9
VALLE D'AOSTA	2.921	7	0,2
VENETO	96.071	-701	-0,7
<b>ITALIA</b>	<b>1.325.270</b>	<b>-11.419</b>	<b>-0,9</b>

Fonte: Osservatorio per l'imprenditorialità femminile, Unioncamere-InfoCamere

### 3. Le imprese al femminile nelle province della Campania

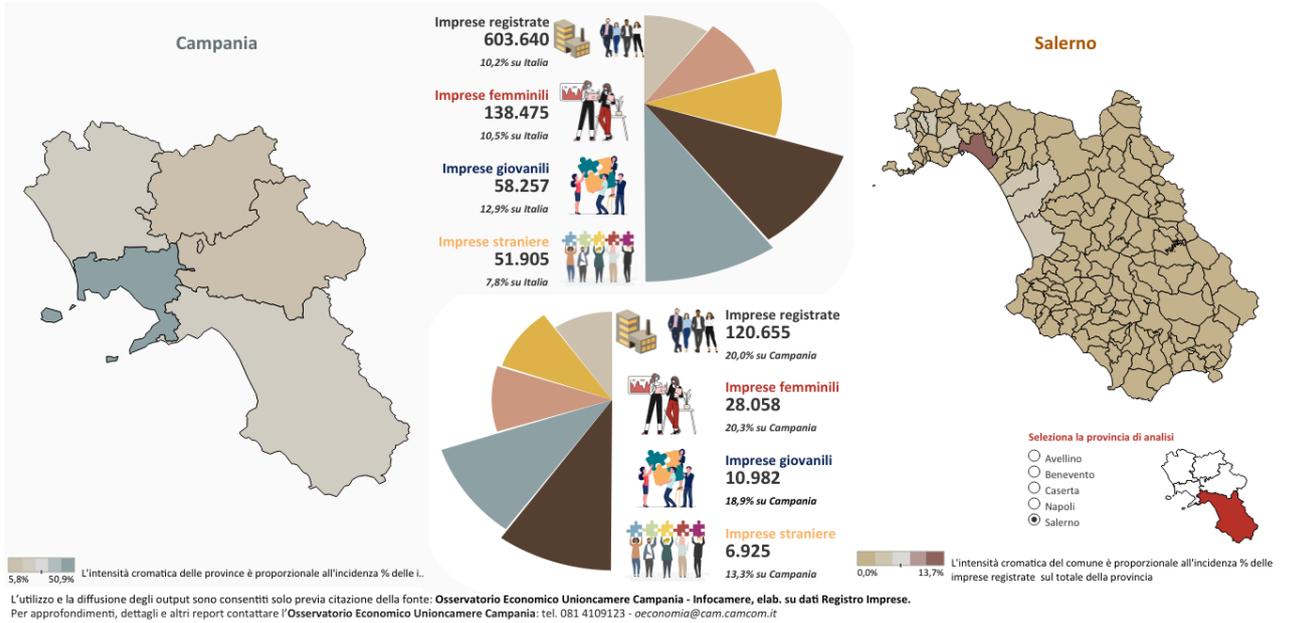
L'Osservatorio Unioncamere Campania ha fornito i dati riguardanti le imprese al femminile presenti sulle province della Campania, aggiornati al 31 marzo 2024. Esaminando, i dati delle singole province (Avellino, Benevento, Caserta, Napoli e Salerno) della Regione Campania, il quadro provinciale delle imprese al femminile si caratterizza per alcune differenze territoriali che emergono soprattutto nelle province di Avellino e Benevento. Infatti, nella provincia di Avellino le imprese al femminile sono 12.392 e rappresentano l'8,9% delle imprese femminili presenti in Campania e nella provincia di Benevento le imprese al femminile sono 10.283 e rappresentano l'7,4% delle imprese femminili presenti in Campania. Invece, le imprese al femminile aumentano nelle seguenti province:

- nella provincia di Caserta le imprese al femminile sono 22.944 e rappresentano il 16,6% delle imprese femminili presenti in Campania;
- nella provincia di Napoli le imprese al femminile sono 64.798 e rappresentano il 46,8% delle imprese femminili presenti in Campania;
- nella provincia di Salerno le imprese al femminile sono 28.058 e rappresentano il 20,3% delle imprese femminili presenti in Campania.



## Economia Campania

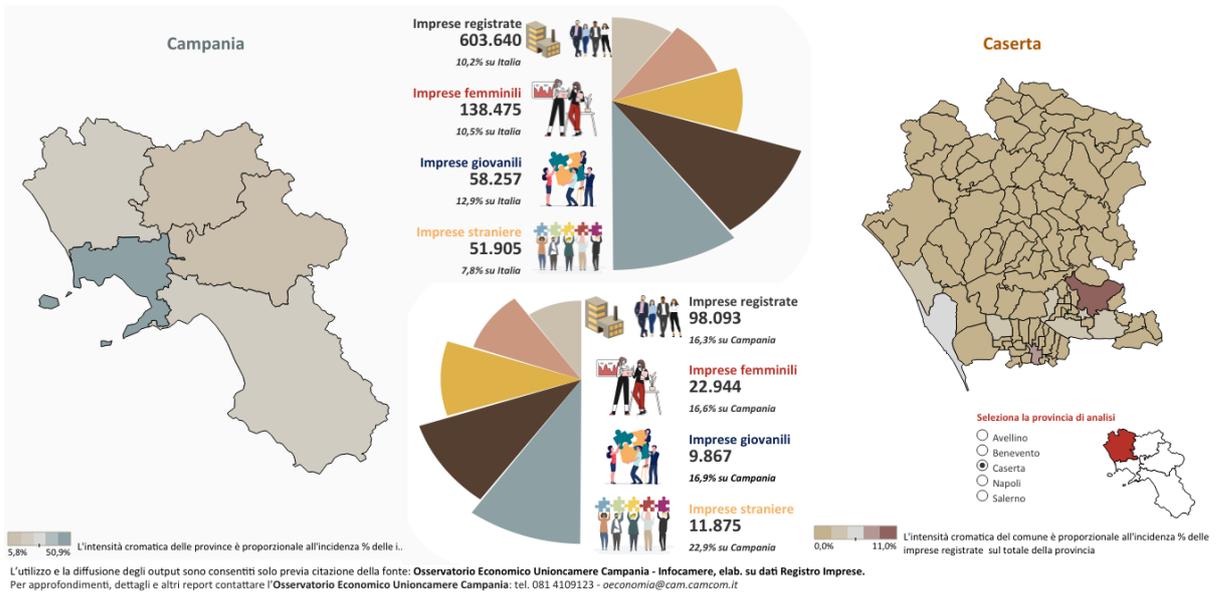
Dati al 31 marzo 2024



Osservatorio Economico Unioncamere Campania

## Economia Campania

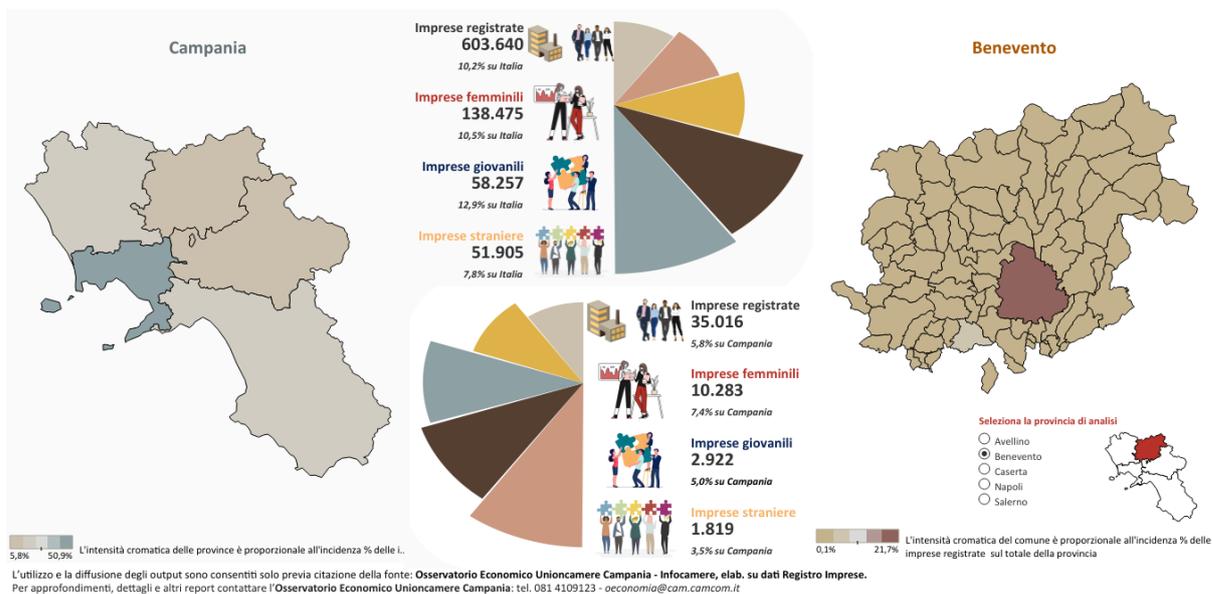
Dati al 31 marzo 2024



Osservatorio Economico Unioncamere Campania

## Economia Campania

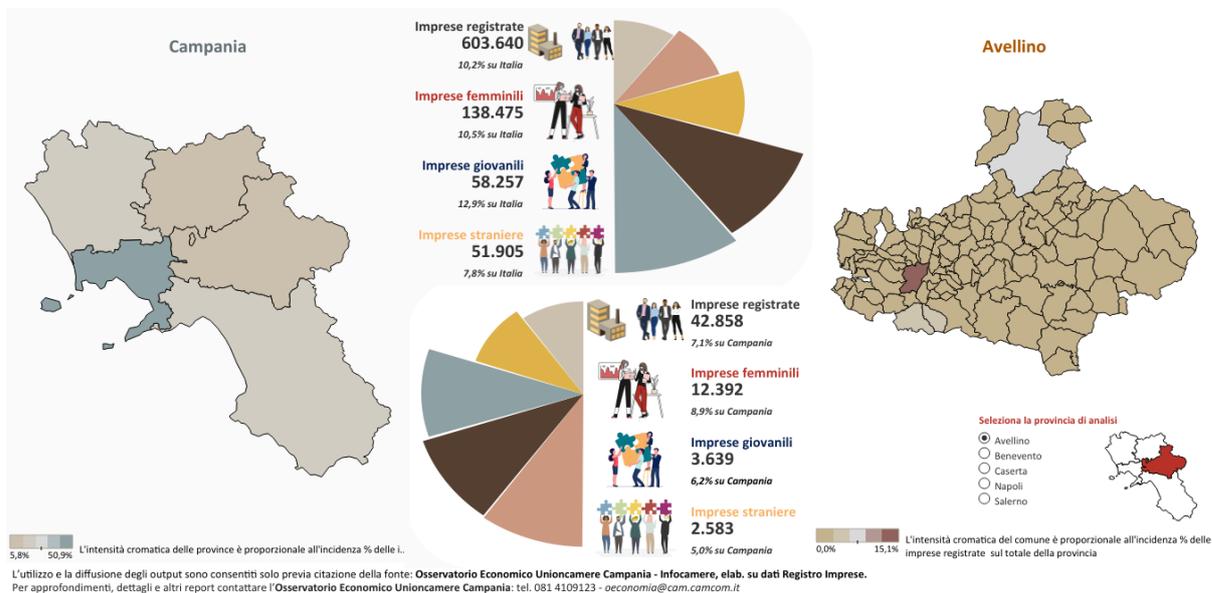
Dati al 31 marzo 2024



Osservatorio Economico Unioncamera Campania

## Economia Campania

Dati al 31 marzo 2024



Osservatorio Economico Unioncamera Campania

Inoltre, i dati sulle imprese al femminile nelle province della Campania diventano molto interessanti, se li distinguiamo per settore di attività economica, in cui si nota che, in tutte le province, nel 2023, in alcuni settore non ci sono imprese al femminile, ossia:

- nel settore Amministrazione pubblica e difesa - Assicurazione sociale obbligatoria;
- nel settore di Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico;
- nel settore Organizzazioni ed organismi extraterritoriali.

Invece, ci sono maggiori imprese al femminile nel settore dell'agricoltura e del Commercio.

SETTORI DI ATTIVITA' ECONOMICA					
SETTORE ATTIVITA' ECONOMICA	Avellino	Benevento	Caserta	Napoli	Salerno
A - Agricoltura, silvicoltura e pesca	5.567	4.987	4.247	2.997	5.351
B - Estrazione di minerali da cave e miniere	2	4	5	4	5
C - Attività manifatturiere	661	428	1.080	3.312	1.474
D - Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	6	5	4	26	9
E - Fornitura di acqua - Reti fognarie, attività di trattamento dei rifiuti e risanamento	6	8	27	62	25
F - Costruzioni	327	280	1.204	2.598	1.014
G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	2.991	1.889	7.900	23.444	8.820
H - Trasporto e magazzinaggio	74	69	257	1.083	363
I - Attività dei servizi alloggio e ristorazione	665	562	1.431	4.054	2.392

J - Servizi di informazione e comunicazione	101	96	202	992	355
K - Attività finanziarie e assicurative	144	141	310	907	426
L - Attività immobiliari	110	69	173	913	303
M - Attività professionali, scientifiche e tecniche	143	101	236	1.123	349
N - Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	241	155	423	1.782	748
O - Amministrazione pubblica e difesa - Assicurazione sociale obbligatoria	0	0	0	0	0
P - Istruzione	33	50	228	523	195
Q - Sanità e assistenza sociale	88	83	274	642	221
R - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	98	69	230	838	389
S - Altre attività di servizi	703	581	1.019	2.190	1.523
T - Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico...	0	0	1	0	0
U - Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	0	0	0	0	0

## Riflessioni conclusive

a cura di Domenica Marianna Lomazzo, *Consigliera di Parità della Regione Campania*

Il quadro delineato mostra l'urgenza di adottare nuove e concrete policy sociali maggiormente adeguate a ridurre il divario di genere soprattutto nelle aree che registrano maggiori diseguaglianze di opportunità nel lavoro. Azioni positive, quindi, per implementare l'occupazione femminile, per tutelare la maternità e la genitorialità, per contrastare le segregazioni di genere sia orizzontali che verticali, la segregazione oraria, settoriale e per promuovere la parità salariale per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Promuovere, per l'appunto, efficacemente la parità delle opportunità tra i generi.

Principio/obiettivo, quest'ultimo, acquisito sia a livello comunitario che internazionale così come dimostrano sia la Strategia dell'UE per la Parità di Genere 2020-2025, sia l'obiettivo (Goal) 5 dell'Agenda ONU 2030 sullo Sviluppo Sostenibile.

Tale obiettivo ha trovato, nel nostro Paese, una prima attuazione nei provvedimenti introdotti dal D.L. 77/21 (PNRR). Difatti, in ossequio alla strategia europea, gli indirizzi del "Gender Responsive Procurement" diventano fondamentali nei bandi di gara dei progetti finanziati dal PNRR e dal Fondo Complementare, così come indicato dall'art. 47 D.L. 77/2021 convertito nella legge 29 luglio 2021, n. 108 e nelle relative Linee Guida di attuazione (DPCM 07/12/21).

Le imprese ed il mondo del lavoro diventano i veri protagonisti per la promozione di una nuova responsabilità sociale, ed il *Gender Responsive Public Procurement* diviene un driver strategico per incentivare le imprese e gli operatori economici ad implementare le politiche di genere. La strategia ha l'obiettivo ampio di invertire la tendenza della lenta progressione del tasso di occupazione femminile nel nostro Paese.

L'Italia registra un considerevole divario rispetto ai Paesi più avanzati, come già detto in precedenza. Tendenza che stenta ad invertire la rotta, difatti, nell'ultimo report del World Economic Forum (2023) l'Italia addirittura arretra al 79° posto rispetto al 2022, perdendo ben 16 posizioni soprattutto a causa del peggioramento registrato in tema di partecipazione e rappresentanza politica delle donne, oltre ad un tasso di occupazione femminile drasticamente basso.

Sono le regioni del Sud dove è necessario investire con urgenza, considerato che le donne del Mezzogiorno occupano le ultime posizioni nella classifica europea per tasso di occupazione femminile, nonostante sia stata registrata nel 2023 una crescita del PIL dell'1,3%, ben più di quanto abbia fatto l'Italia nel suo complesso (+0,9), come riportato dalla stima SVIMEZ, che mette in evidenza anche come sia stata altrettanto favorevole al Sud la dinamica occupazionale.

Nel Mezzogiorno gli occupati sono aumentati del +2,6 su base annua a fronte di una media nazionale del +1,8.

Sulla crescita del PIL nel Mezzogiorno ha inciso in maniera rilevante l'avanzamento degli investimenti pubblici, in particolare il progressivo avanzamento degli investimenti del PNRR e l'accelerazione della spesa dei fondi di coesione europei relativi alla programmazione 2014-2020 (SVIMEZ-19 giugno 2024). A ciò si è aggiunto il contributo del settore terziario, con la crescente presenza del comparto turistico.

La Campania, con una crescita PIL 2023 dell'1,3% e nel quadriennio 2019-2023 del 4,9%, ha fatto registrare una crescita non episodica ma forte e consolidata nel corso degli anni come ancora chiarisce la SVIMEZ. Nonostante ciò, sembra che le donne stentino a coglierne sufficientemente i benefici in termini di occupazione.

È nel Mezzogiorno, quindi, che bisogna investire con maggiore determinazione per valorizzare le donne, i loro significativi percorsi formativi e per contrastare la loro persistente e preoccupante “segregazione” nel mondo del lavoro. È necessario, quindi, l'utilizzo appieno dell'impulso economico positivo garantito dai finanziamenti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, dove sono state programmate misure significative per realizzare la ripartenza italiana, anche tramite un riequilibrio della parità di genere, generazionale e territoriale, ma anche puntare su una programmazione dei Fondi Sociali Europei che abbia tra i suoi principali obiettivi il lavoro di qualità per le donne oltre che per i giovani. Sono necessarie riforme strutturali del nostro mercato del lavoro e superare i provvedimenti “una tantum” che sicuramente sono un aiuto, ma spesso creano precarietà. L'obiettivo deve essere quello di favorire il lavoro delle donne sia dipendente, sia autonomo e, quindi, è necessario:

- 1) incentivare ulteriormente il lavoro autonomo, in particolare l'imprenditoria femminile che si mostra particolarmente vivace in Italia e nella nostra Campania.

Nella nostra Regione, il numero di nuove iscrizioni nel 2023 ha superato le 30 mila unità, con un saldo positivo di oltre 6 mila unità. Un dato in aumento rispetto al 2022 e ciò sta ad indicare la vitalità del sistema produttivo regionale. In Campania, dai dati aggiornati al 31 marzo 2024 dall'Osservatorio Unioncamere Campania e riguardanti le imprese al femminile emerge che nella provincia di Avellino esse sono 12.392 e rappresentano l'8,9% delle imprese femminili presenti in Campania, nella provincia di Benevento sono 10.283, il 7,4%; nella provincia di Caserta sono 22.944 il 16,6%; nella provincia di Napoli sono 64.798, il 46,8%; nella provincia di Salerno sono 28.058 e rappresentano il 20,3%. Esse sono presenti, in maniera considerevole in tutte le 5 province campane, in settori tradizionalmente privilegiati dalle donne come l'Agricoltura, il Commercio, le Attività manifatturiere, le Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione. Le imprenditrici, inoltre, sono protagoniste anche in settori storicamente maschili quali le Costruzioni, le attività finanziarie e assicurative oltre che nei settori innovativi come i servizi di informazione e comunicazioni, le Attività professionali, scientifiche e tecniche e le Attività artistiche. Le troviamo, altresì, nelle Attività immobiliari, nelle Attività di noleggio e agenzie di viaggio, Servizi e supporto alle imprese, nel settore dell'Istruzione, nel settore della Sanità e assistenza sociale.

Le Imprese al femminile sono caratterizzate per oltre il 95% da 0 a 9 dipendenti. Questo in linea con le caratteristiche dell'intero tessuto produttivo del territorio campano composto in maggioranza da piccole imprese. Sul piano strutturale, l'impresa al femminile è caratterizzata da una presenza costituita in maggioranza da ditte individuali, ma è in crescita la propensione delle donne imprenditrici a far ricorso a modelli aziendali più strutturati (le società di capitale femminili sono in aumento). Un altro dato positivo riguarda l'età delle titolari delle imprese femminili. Esse sono anche più giovani rispetto alla media:

l'età dei titolari (under 35) caratterizza il 14% delle imprese a guida femminile, mentre l'analogo valore per l'intero tessuto imprenditoriale è pari all'11%. Quest'ultimo dato è la dimostrazione che le giovani donne sono pronte a mettersi in gioco e a sperimentare nuovi ed innovativi percorsi, hanno solo bisogno delle necessarie opportunità.

- 2) Risulta necessario continuare ad investire in una formazione attenta alle esigenze del tessuto produttivo campano, ma anche e soprattutto ad incentivare ed orientare ulteriormente le ragazze nella scelta di percorsi formativi e professionali nei settori tecnologici e scientifici.

I pregiudizi di genere nella scelta di percorsi di studio si riflettono, di fatto, soprattutto sulle future opportunità lavorative delle donne. In Italia in media, solamente una su cinque delle laureate, presso Università italiane, sceglie un percorso di studi affine alle discipline STEM: il 25% al Nord, il 28% al Centro e il 24% al Sud. A livello nazionale, l'occupazione delle donne nei settori STEM (tecnici per la gestione dell'informazione e della comunicazione; specialisti in basi dati e in reti informatiche; sviluppatori e analisti di software e applicazioni; dirigenti nei servizi delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione) è pari ad appena il 14,7%. A livello regionale, la presenza femminile è pressoché trascurabile (come indagato da SVIMEZ 2023).

- 3) Promuovere adeguate politiche *family friendly* nonché incentivare tra i partner la condivisione del ruolo genitoriale.

Al Sud, soprattutto, è necessario sopperire alla carenza di servizi all'infanzia, cosa che ostacola la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. La carenza strutturale di servizi a supporto della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro ha bisogno anche di strumenti innovativi e di sperimentazioni innovative, oltre a favorire quelli già esistenti: presenza di servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: procedure attivate per il back to work, coaching, smart working, asilo nido aziendale etc.); presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità. Incentivare, ulteriormente, i papà ad utilizzare i congedi di paternità nei primi dodici anni di vita del bambino. Promuovere, per esempio, nelle aree industriali, la presenza di strutture di accogliimento per i bambini (asilo nido, etc.), favorendo accordi tra le imprese per la gestione delle strutture anche con il coinvolgimento dei Consorzi ASI (APEA) - ogni nucleo industriale ha una zona cosiddetta direzionale e servizi, che potrebbe essere utilizzata - e con l'eventuale coinvolgimento dei Comuni dove insistono le aree dei nuclei industriali. Ovviamente, viene chiesto alle classi dirigenti territoriali, in primis al tessuto imprenditoriale dei territori, di orientare il loro comportamento verso una reale parità retributiva e di sviluppo di carriera tra uomini e donne; viene richiesto di contrastare pratiche discriminatorie del personale femminile nei processi di selezione e di gestione delle risorse umane. Il lavoro da fare è più che mai anche culturale perché è proprio nella nostra cultura, ancora impregnata di sessismo e di stereotipi di genere, che trovano fondamento gran parte degli orientamenti/comportamenti che nei luoghi di lavoro spesso alimentano le segregazioni verticali/orizzontali, e non solo, delle donne. Dare piena esecutività a quanto contenuto nella Missione 5, «Inclusione e Coesione» del PNRR, la

quale tra l'altro prevede la definizione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere nelle imprese (M5c1-1.1.3). L'obiettivo finale della Certificazione della parità di Genere è la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità, in grado di promuovere e valorizzare il contributo delle donne nella crescita dell'azienda oltre che per promuovere una maggiore equità sociale.

È necessario, quindi, anche incentivare le nostre imprese all'acquisizione della Certificazione di Genere che, oltre ad accordare loro i benefici previsti dalla legge 162/21, ne sollecita il contributo a costruire una società più eguale che abbia alla pari il volto degli uomini e delle donne.

## Lo scenario normativo vigente- Cenni

a cura di *Domenica Marianna Lomazzo, Consigliera di Parità della Regione Campania*

Negli ultimi anni, il nostro ordinamento si è arricchito di significativi provvedimenti normativi finalizzati a promuovere la parità delle opportunità nel mondo del lavoro.

L'articolo 47 del decreto-legge 31 maggio 2021, n.77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n.108, contiene disposizioni volte a favorire le pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in relazione alle procedure afferenti alla stipulazione di contratti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) di cui al Regolamento (UE) 2021/240 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 febbraio 2021 e al Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021, e dal Piano nazionale per gli investimenti complementari (PNC) di cui al decreto-legge 6 maggio 2021, n. 59, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° luglio 2021, n. 101. L'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 47 deve considerarsi generalizzata e riferibile a tutti i contratti pubblici del Piano nazionale di ripresa e resilienza e del Piano nazionale per gli investimenti complementari.

C'è da mettere in evidenza che alcune delle misure previste dalle disposizioni di cui all'articolo 47 si applicano alle procedure di gara e ai contratti PNRR e PNC senza necessità di inserimento da parte delle stazioni appaltanti di specifiche previsioni nei bandi di gara, quali: a) la redazione e la produzione del rapporto sulla situazione del personale, di cui all'articolo 46 del decreto legislativo 198/06 vigente; b) la consegna della relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile (art.47, comma 3 D.L. 77/21 L. 108/2021); c) la presentazione della dichiarazione e della relazione circa il rispetto delle norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità, di cui all'articolo 17 della legge 12 marzo 1999 n. 68.

Importanti novità in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo sono state introdotte, inoltre, con la Legge 5 novembre 2021, n. 162 anche di modifica al Codice delle Pari Opportunità, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 (GU n.275 del 18-11-2021) che ha introdotto la cd. «certificazione di parità», (art. 46 bis D.Lgs.198/06): strumento finalizzato ad implementare reali politiche di genere e che consentirà alle imprese che scelgono di certificarsi di dimostrare la loro maturità rispetto alle tematiche di gender equality.

L'art. 5 della legge 162/21, inoltre, (rubricato "Premialità di parità) stabilisce premialità per le aziende che certificano la parità di genere, (è riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti) ed, inoltre, prevede lo sgravio contributivo di massimo 50.000 euro annui a favore delle aziende che sono in possesso della certificazione della parità di genere.

La legge 162/21, ha inoltre abbassato a cinquanta dipendenti la soglia dimensionale per l'individuazione delle aziende tenute a redigere, su base biennale, il rapporto sulla situazione del personale di cui all'art. 46 del D.Lgs.198/06 (le aziende pubbliche o private

che occupano fino a cinquanta dipendenti possono, su base volontaria, redigere il rapporto biennale con le stesse modalità).

Inoltre, Il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità del 29 aprile 2022. Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità (GU n.152 del 1-7-202) - stabilisce tra l'altro i parametri minimi per il conseguimento della certificazione alle imprese che sono quelli di cui alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

La Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere nelle aziende, presentata a Marzo 2022, definisce, quindi, i criteri e i requisiti funzionali all'ottenimento della Certificazione della Parità di Genere. Vengono individuate sei aree di indicatori (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) attinenti alle diverse variabili, che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere. Ciascuna area comprende specifici indicatori, sia qualitativi sia quantitativi. A ciascuna area è associato un peso percentuale. Al risultato complessivo che si ottiene corrisponde lo stato in cui si trova l'organizzazione aziendale e rispetto al quale devono essere apportati i miglioramenti nel tempo. La certificazione accreditata viene rilasciata quando la valutazione complessiva raggiunge la soglia minima del 60 per cento (la soglia massima è di 100).

In questo contesto normativo, si inserisce, altresì, il Decreto legislativo 30 giugno 2022, n.105, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio: "*Work life balance*", il quale si muove nella direzione della valorizzazione degli strumenti a tutela della genitorialità paritaria, dove entrambi i genitori siano partecipi, in egual misura delle responsabilità correlate allo sviluppo dei figli, in particolare nei primi anni di età.

Per quanto concerne la Regione Campania è necessario mettere in evidenza l'emanazione della Legge Regionale 26 ottobre 2021, n. 17 con la quale sono state previste disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi, il sostegno all'occupazione e all'imprenditoria femminile di qualità, nonché per la valorizzazione delle competenze delle donne.

C'è da segnalare il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 che stabilisce che le Amministrazioni debbano assicurare la parità di genere quando invitano i candidati ai colloqui selettivi nell'attribuzione di incarichi a esperti e professionisti ai fini dell'attuazione dei progetti del PNRR; ed ancora il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, che, in particolare, all'art. 5 prevede l'adozione da parte delle amministrazioni di misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, sulla base di specifiche linee guida adottate dal Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Dipartimento delle pari opportunità.

A ciò si aggiunge il "Family Act" con la legge 7 aprile 2022, n. 32 di delega al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia. Il Family Act è una riforma strutturale delle politiche di supporto alla famiglia. Introduce la riforma dei congedi parentali, con l'estensione a tutte le categorie professionali e congedi di paternità obbligatori e strutturali, oltre che incentivi al lavoro femminile e detrazioni per i servizi di cura alla promozione del lavoro flessibile. Istituisce l'assegno unico universale per ogni figlio a carico. Per ultimo, è

da segnalare il Decreto legge 20 giugno 2023 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento per le Politiche della Famiglia-Linee Guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati.