

GENNAIO 2023

SPAZIO DONNA

REPORT DI MONITORAGGIO

A cura di Eleonora Costantini Phd
Con il contributo di Dott. Andrea Barigazzi e Dott. Giuseppe Caruso



Sommario

- | | | | |
|-----------|---|-----------|---|
| 01 | L'Unione dei Comuni della Pianura Reggiana: il contesto socio-economico | 06 | Le attività di mappatura e ricerca qualitativa |
| 02 | L'occupazione e la disoccupazione | 07 | Le attività di co-valutazione: analisi degli accessi allo sportello |
| 03 | Le dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro (Did) nell'Unione | 08 | Le attività di co-valutazione: i profili e l'importanza del lavoro nelle biografie delle utenti |
| 04 | Le assunzioni nei Comuni dell'Unione | 09 | Le attività di co-valutazione: Spazio Donna nel futuro |
| 05 | Gli accessi e le attività del Centro per l'Impiego | 10 | Considerazioni conclusive |

1 Il contesto socio-economico

L'Unione dei Comuni della Pianura Reggiana è stata costituita il 1° dicembre 2009 da sei Comuni situati nel comprensorio afferente alla città di Correggio, nell'area settentrionale della provincia di Reggio Emilia. L'Unione si compone dei Comuni di Campagnola Emilia, Correggio, Fabbrico, Rolo, Rio Saliceto e San Martino in Rio. Ha una estensione di oltre 314 km² ed una popolazione di 55.688 abitanti.

Dal punto di vista amministrativo, l'obiettivo primario dell'Unione è l'integrazione tra i comuni di funzioni quali Servizi sociali, gestione del personale, polizia locale, gare e appalti di fornitura di beni e servizi. La popolazione dell'Unione si compone di 27.597 uomini e 28.091 donne e ben il 63,8% della popolazione è oggi in età lavorativa (Tabella 1).

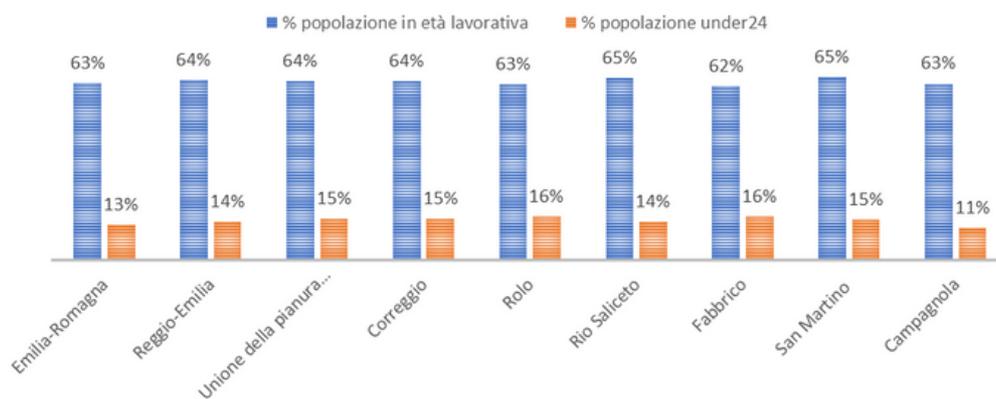
TAB 1. - La popolazione totale, per genere e per età al 1/1/2021

	Totale	Uomini	Donne	% popolazione in età lavorativa	% popolazione giovanile	Età media uomini	Età media donne
Emilia-Romagna	4.459.866	2.172.153	2.287.713	63,1%	12,7%	45	48
Reggio-Emilia	530.352	261.138	269.214	64,2%	13,8%	43,6	46,4
Unione della pianura reggiana	55.688	27.597	28.091	63,8%	14,7%	43	45,8
Correggio	25.084	12.282	12.802	63,8%	14,7%	43,3	45,9
Rolo	4.036	2.045	1.991	62,7%	15,5%	42,5	45,7
Rio Saliceto	6.004	3.002	3.002	64,9%	13,8%	43	46,2
Fabbrico	6.663	3.355	3.308	62,2%	15,6%	42,2	46,1
San Martino	8.239	4.103	4.136	65,4%	14,5%	42,7	45
Campagnola E.	5.662	2.810	2.852	63%	11,4%	43,3	46,1

Fonte: statistica.regione.emilia.romagna.it

La percentuale di popolazione in età lavorativa è al di sopra della media regionale ma al di sotto della media provinciale, che è pari al 64,2%. La percentuale di giovani sotto i 24 anni si attesta al 14,7%, evidenziando livelli leggermente superiori sia alla regione che alla provincia reggiana. In tale contesto, la percentuale di giovani è particolarmente elevata nel Comune di Fabbrico con valori pari al 15,6% (Figura 1).

FIG 1. - Popolazione in età lavorativa ed Under-24 al 1/1/2021



Fonte: statistica.regione.emilia.romagna.it

Nell'Unione, il numero di stranieri è pari a 7.100, il 10,4% dei cittadini stranieri residenti nella provincia di Reggio Emilia. Il 74,5% dei cittadini stranieri è in età lavorativa e l'età media è molto bassa: 32,2 per gli uomini e 36,9 per le donne. Se confrontata con la popolazione residente, che comprende quindi anche i cittadini con nazionalità italiana, appare netta la differenza.

Gli stranieri non solo sono mediamente più giovani di dieci anni, ma hanno una popolazione in età lavorativa superiori ai 10 punti percentuali. La percentuale di popolazione giovanile straniera è particolarmente elevata nel Comune di Rolo, con un picco del 24,5% (Tabella 2).

Le Figure 2, 3 e 4 evidenziano le differenze tra gli stranieri e il resto della popolazione.

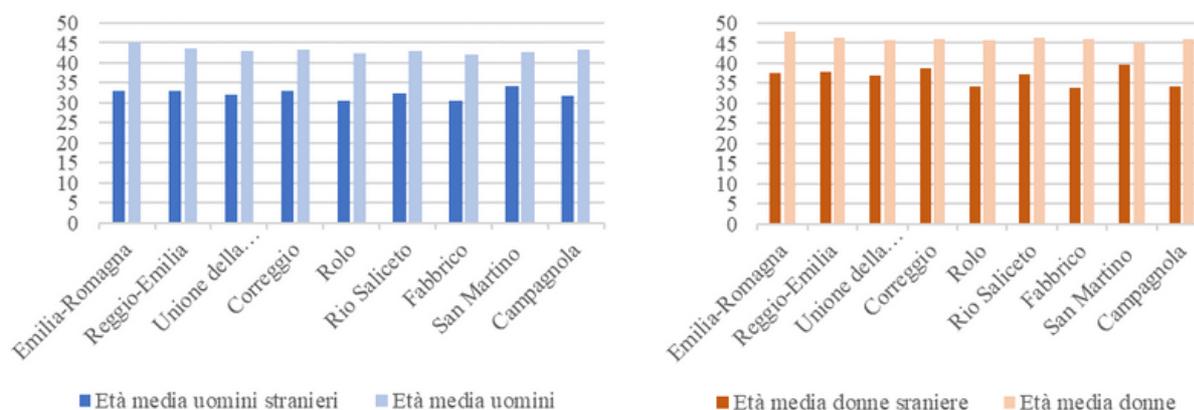
Gli stranieri sono in media più giovani del resto della collettività di oltre 10 anni. La popolazione under24 è pari a circa il 20% per i residenti stranieri, mentre per il resto della popolazione il dato si attesta intorno al 15%.

TAB 2. - La popolazione straniera totale, per genere e per età al 1/1/2021

	Totale	Uomini	Donne	% popolazione in età lavorativa	% popolazione giovanile	Età media uomini	Età media donne
Emilia-Romagna	564.580	266.210	298.370	75,8%	18,5%	32,9	37,4
Reggio-Emilia	67.693	32.623	35.070	74,9%	18,8%	33	37,7
Unione della pianura reggiana	7.100	3.500	3.600	74,5%	19,8%	32,2	36,9
Correggio	2.719	1.253	1.466	75,4%	18,2%	33,1	38,6
Rolo	752	400	352	70,6%	24,5%	30,4	34,2
Rio Saliceto	794	420	374	76,6%	19,3%	32,4	37,3
Fabbrico	1.148	588	560	72,7%	22,5%	30,4	33,8
San Martino	791	364	427	75,2%	16,1%	34,2	39,6
Campagnola E.	896	475	421	75,1%	20,8%	31,9	34,3

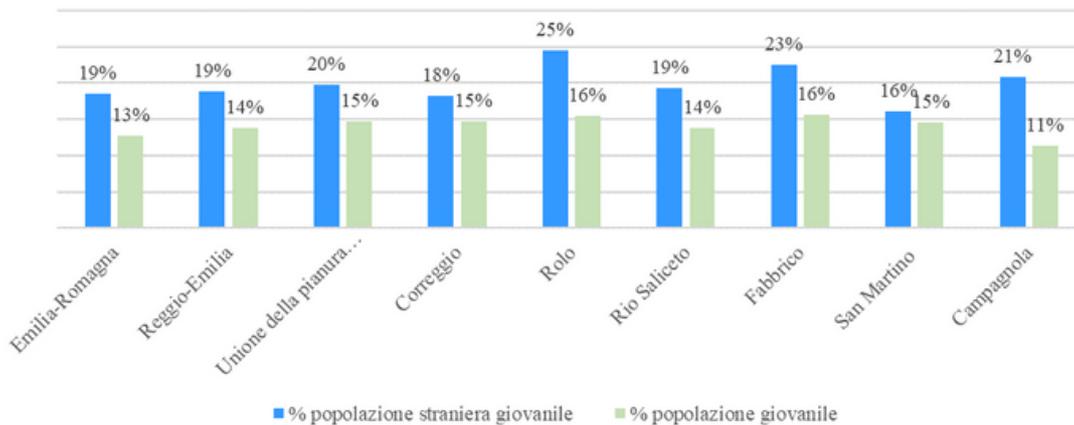
Fonte: statistica.regione.emilia.romagna.it

FIG 2.- Età media uomini e donne: confronto tra popolazione totale e straniera al 1/1/2021



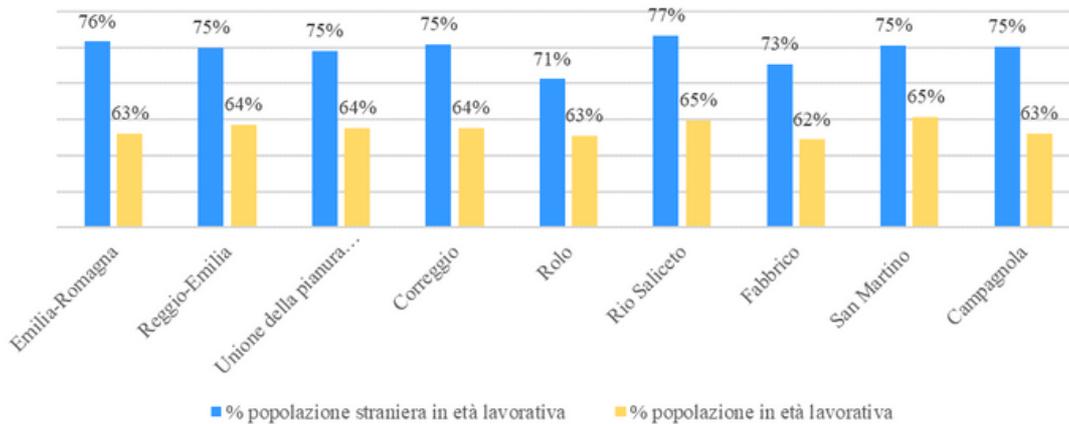
Fonte: statistica.regione.emilia.romagna.it

FIG 3. - Confronto tra popolazione totale under24 e popolazione straniera under24 (1/1/2021)



Fonte: statistica.regione.emilia.romagna.it

FIG 4. - Confronto tra popolazione totale e popolazione straniera in età lavorativa al 1/1/2021



Fonte: statistica.regione.emilia.romagna.it

La Tabella 3 mostra il reddito medio della popolazione dal 2018 al 2020. Nel periodo di riferimento, il reddito medio nel territorio dell'Unione è stato pari a 20.925 euro nel 2018, 21.583 nel 2019 e 21.600 nel 2020. In media, il valore è nettamente inferiore rispetto alla media provinciale e regionale.

Il reddito medio più elevato si raggiunge però nel Comune di Correggio, che nel 2020 ha registrato un valore di 23.545 euro, ben superiore rispetto alla media provinciale e regionale.

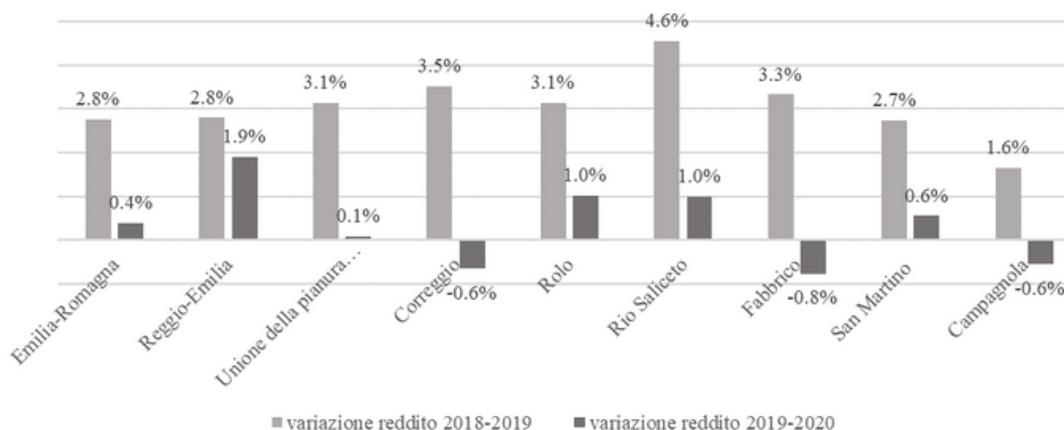
In termini percentuali in Figura 5, il dato sul reddito medio per anno (2018-2019-2020) evidenzia un incremento tra l'anno 2018 e l'anno 2019, con avanzamenti anche superiori al 4% per Rio Saliceto e comunque generalmente intorno ai 3 punti percentuali. Le variazioni tra il 2019 e il 2020 sono meno marcate, con un delta che non supera quasi mai l'1% e che talvolta mostra un incremento nei redditi e talvolta invece un calo.

TAB 3. - La popolazione dell'Unione per reddito medio

	Numero contribuenti 2018	Reddito medio 2018	Numero contribuenti 2019	Reddito medio 2019	Numero contribuenti 2020	Reddito medio 2020
Emilia-Romagna	3.379.203	21.282	3.401.115	21.870	3.411.578	21.957
Reggio-Emilia	385.930	21.743	389.165	22.351	391.267	22.778
Unione della pianura reggiana	40.838	20.925	41.074	21.583	41.141	21.600
Correggio	18.707	22.893	18.716	23.699	18.688	23.545
Rolo	2.877	19.745	2.867	20.363	2.883	20.569
Rio Saliceto	4.541	19.770	4.594	20.670	4.579	20.877
Fabbrico	4.700	20.942	4.720	21.638	4.708	21.472
San Martino	5.903	21.659	6.018	22.252	6.088	22.375
Campagnola E.	4.110	20.541	4.159	20.879	4.195	20.764

Fonte: statistica.regione.emilia.romagna.it

FIG 5. - Reddito medio negli anni 2018-2019-2020 e variazione percentuale



Fonte: statistica.regione.emilia.romagna.it

2. L'occupazione e la disoccupazione

Secondo i dati regionali, il numero di occupati in Emilia-Romagna è cresciuto tra il 2018 ed il 2019 con una successiva flessione nel 2020, in linea con i dati nazionali. Il numero di uomini occupati nella provincia di Reggio Emilia è passato da 136.000 a 137.000 nel 2019 per poi scendere a 132.000 nel 2020, con un saldo complessivo negativo nel triennio (Tabella 4).

Il saldo complessivo per le donne è stato, invece, positivo con una crescita complessiva di mille assunzioni in tre anni. Le donne, tuttavia, rimangono meno occupate degli uomini, con un saldo negativo di oltre 200.000 unità nel 2020 per la regione Emilia-Romagna e di oltre 25.000 unità per la provincia di Reggio Emilia.

Il rapporto tra donne occupate e uomini occupati rimane comunque positivo se confrontato con il dato a livello nazionale, con una proporzione di circa 8 donne occupate ogni 10 uomini occupati in Emilia-Romagna e nella provincia di Reggio Emilia, mentre il rapporto scende a 7 donne circa occupate ogni 10 uomini occupati a livello nazionale.

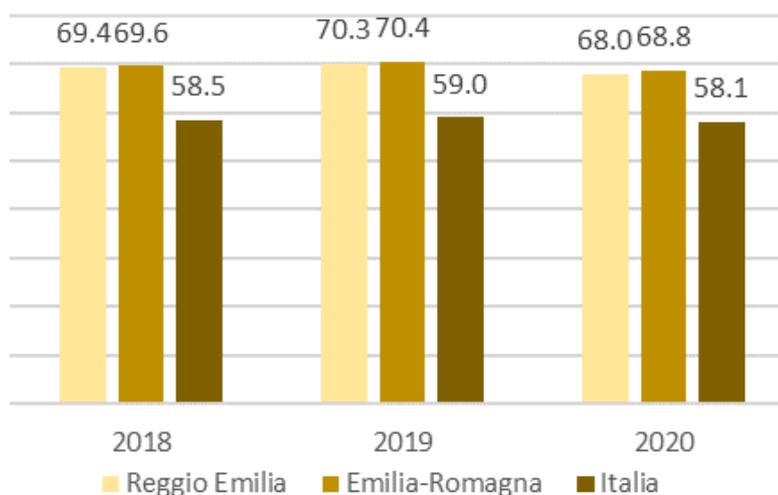
TAB 4. - L'occupazione per sesso dal 2018 al 2020

	Uomini occupati nel 2018	Donne occupate nel 2018	Uomini occupati nel 2019	Donne occupate nel 2019	Uomini occupati nel 2020	Donne occupate nel 2020
Italia	13.447.000	9.768.000	13.488.000	9.872.000	13.280.000	9.623.000
Emilia-Romagna	1.107.000	898.000	1.114.000	918.000	1.101.000	889.000
Reggio-Emilia	136.000	105.000	137.000	109.000	132.000	106.000

Fonte: statistica.regione.emilia.romagna.it

Il tasso di occupazione in Emilia-Romagna e nella provincia di Reggio Emilia riporta dati pari a circa il 70% sia nell'anno 2018 che nell'anno 2019. Il dato cala leggermente nel 2020, probabilmente per effetto della pandemia. La quota di occupati rimane comunque molto al di sopra rispetto alla media nazionale, con dati superiori di oltre 10 punti percentuali.

FIG 6. - Tasso di occupazione e disoccupazione tra il 2018 ed il 2020



Fonte: statistica.regione.emilia.romagna.it

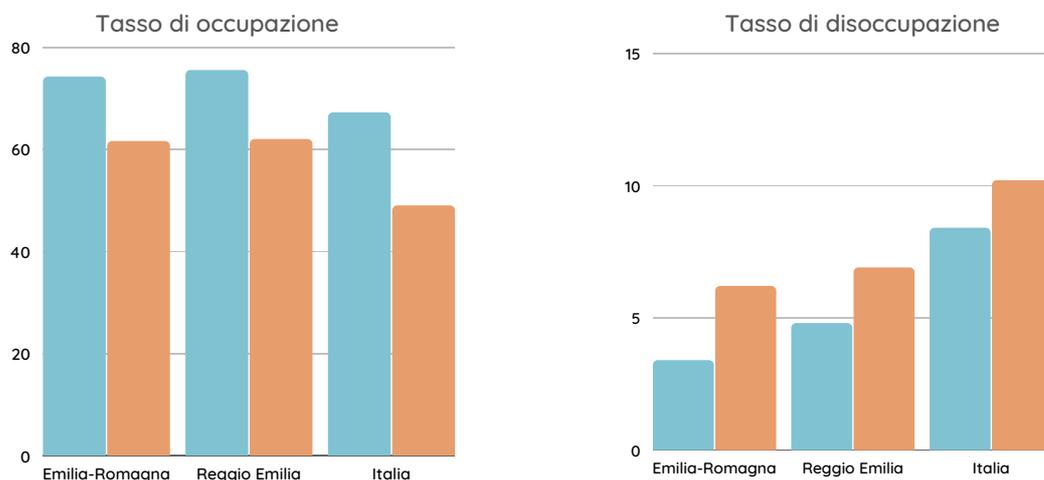
Nella Figura 7, i dati regionali e provinciali risultano più alti rispetto a quelli italiani anche nel confronto tra uomini e donne. Ciò nonostante, anche in Emilia-Romagna e nella provincia di Reggio Emilia le donne presentano un tasso di occupazione molto più basso rispetto agli uomini (74% occupazione maschile a gennaio 2020 in provincia di Reggio Emilia, 62% il dato per le donne).

Il tasso di disoccupazione segue quanto detto per la quota di occupati.

Anche in questo caso il dato regionale e provinciale è migliore rispetto a quello nazionale, con quote inferiori al 6% in Emilia-Romagna rispetto al 10% italiano. La provincia di Reggio Emilia mostra dati ancora migliori, con una quota sempre inferiore al 5% di disoccupati che raggiungeva il 4% nel 2019.

Le donne purtroppo evidenziano dati più alti rispetto agli uomini, con una disoccupazione pari circa al 6-7% in Provincia di Reggio Emilia e a livello regionale e intorno al 10% a livello nazionale.

FIG 7. - Distinzione per genere nel tasso di occupazione e disoccupazione
(in azzurro gli uomini e in arancione le donne)



Fonte: statistica.regione.emilia.romagna.it

Nella Tabella 5, invece, è possibile notare i flussi di attivazione di nuovi rapporti di lavoro nei comuni dell'Unione. Tra il 2018 ed il 2020 il numero di assunzioni è nettamente diminuito con una flessione più evidente per i lavoratori uomini.

Si può notare, però, che la variazione del numero di attivazioni è positiva tra il 2018 ed il 2019 per le sole lavoratrici dei comuni di Fabbrico e Campagnola.

TAB 5. - Attivazione di rapporti di lavoro per sesso dal 2018 al 2020 nell'Unione

	Uomini nel 2018	Donne nel 2018	Uomini nel 2019	Donne nel 2019	Uomini nel 2020	Donne nel 2020
Unione Pianura						
<i>Reggiana</i>	7.699	4.539	6.500	4.452	5.636	3.868
<i>Correggio</i>	3.893	2.443	3.402	2.428	2.921	2.312
<i>Rolo</i>	589	370	457	343	376	302
<i>Rio Saliceto</i>	879	353	731	337	603	269
<i>Fabbrico</i>	604	235	389	258	464	204
<i>San Martino</i>	937	627	859	545	710	440
<i>Campagnola E.</i>	797	511	662	541	562	340

Fonte: statistica.regione.emilia.romagna.it

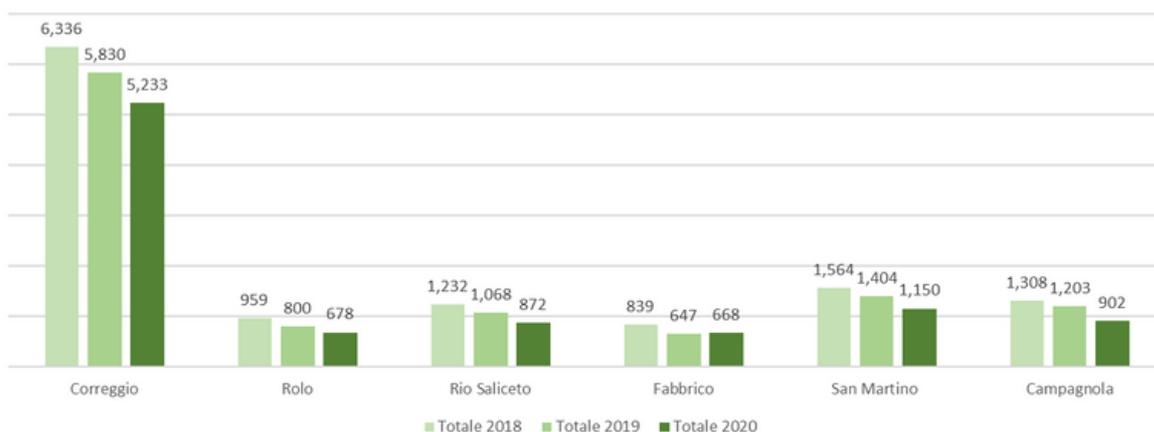
Le Figure 8 e 9 analizzano i dati relativi ai rapporti di lavoro attivati nel triennio 2018-2020.

Il numero di posizioni attivate cala fortemente sia tra il 2018 e il 2019 che tra il 2019 e il 2020. Mentre è facilmente spiegabile dall'arrivo della pandemia il calo visto tra il 2019 e il 2020, è meno immediatamente comprensibile la riduzione osservata tra il 2018 e il 2019. Nel caso di Campagnola Emilia la variazione percentuale tra il 2019 e il 2020 è pari al 25%, evidenziando una riduzione da 1.203 posizioni attivate nel 2019 e solamente 902 nel 2020.

I dati relativi alle donne sono ancora una volta più negativi rispetto a quelli degli uomini, con un numero di posizioni attivate notevolmente più basso per le donne rispetto agli uomini.

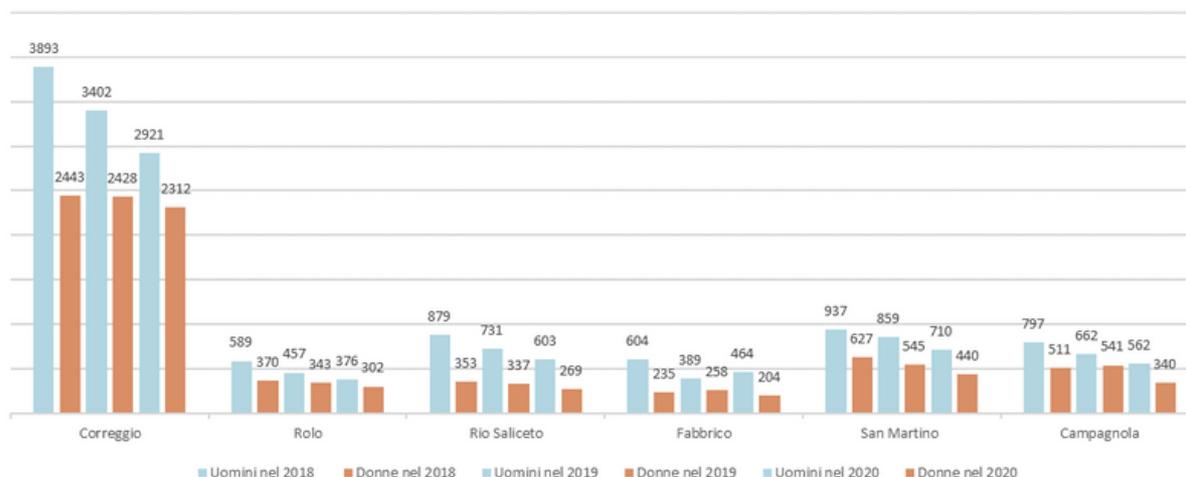
L'unico aspetto parzialmente positivo per le donne è la variazione tra gli anni nel confronto con gli uomini. Infatti, le donne osservano cali meno marcati rispetto agli uomini, anche se pure per loro si osserva una progressiva riduzione di attivazioni lavorative.

FIG 8. - Attivazione dei rapporti di lavoro e variazioni percentuali tra il 2018 ed il 2020



Fonte: statistica.regione.emilia.romagna.it

FIG 9. - Attivazione dei rapporti di lavoro per genere



Fonte: statistica.regione.emilia.romagna.it

Giovani Neet (Not in Education, Employment or Training)

Il termine NEET è l'acronimo inglese di "Not engaged in Education, Employment or Training" ed indica le persone non impegnate nello studio, né nel lavoro né nella propria formazione. Nel 2016, l'OCSE ha stimato che in Italia i NEET sono "oltre un terzo dei giovani tra i 20 e i 24 anni".

Nella Tabella 6 si evidenzia la percentuale di Neet in Italia ed in Emilia-Romagna nella fascia di popolazione tra i 15 ed i 24 anni. A livello nazionale, la percentuale per gli uomini è rimasta stabile al 19,1% tra il 2018 e il 2020, mentre la situazione è leggermente migliorata per le donne che sono passate dal 19,4% del 2018 al 18,8% del 2020, con una riduzione complessiva dello 0,6% in due anni.

La situazione è leggermente migliore in Emilia-Romagna dove il numero di giovani Neet è passato dal 10,7% al 10,5% per gli uomini. Per le donne, invece, la percentuale di Neet è salita nel 2020 al 16,2% con un aumento del 3,2% rispetto all'anno precedente.

TAB 6. - Percentuale di Neet nella fascia d'età tra i 15 ed i 24 anni

	Uomini nel 2018	Uomini nel 2019	Uomini nel 2020	Donne nel 2018	Donne nel 2019	Donne nel 2020
Italia	19,1%	18,2%	19,1%	19,4%	18%	18,8%
Emilia-Romagna	10,7%	11,3%	10,5%	14,1%	13%	16,2%

Fonte: statistica.regione.emilia.romagna.it

3. Le dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro (Did)

La DID è la dichiarazione che determina in maniera formale l'inizio dello stato di disoccupazione. A partire dal 1° dicembre 2017, infatti, viene considerato "in stato di disoccupazione" solo il cittadino del quale, in relazione alla DID rilasciata, sia riscontrabile l'identificativo univoco della Dichiarazione di Immediata Disponibilità. Nella Tabella 7 si evidenziano le dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro nei comuni dell'Unione. Il numero totale di lavoratori uomini che nel 2020 hanno compilato la DID all'interno del territorio dell'Unione è pari a 221. Le donne sono state invece 297. Il Comune in cui sono state compilate più DID è Correggio (225).

TAB 7. - DID all'interno del territorio dell'Unione nel 2020 per genere

	Uomini	Donne
Unione della pianura reggiana	221	297
Correggio	92	133
Rolo	19	20
Rio Saliceto	17	31
Fabbrico	37	36
San Martino	27	50
Campagnola E.	29	27

Fonte: statistica.regione.emilia.romagna.it

Nella Tabella 8 è invece riportato in valore assoluto il numero di lavoratori che hanno compilato la DID nel 2020 ordinati per fascia di età. Si evince che nel territorio dell'Unione, la Dichiarazione di immediata disponibilità è stata compilata in particolare da lavoratrici con meno di 30 anni (106) e da lavoratrici tra i 36 ed i 55 anni (115).

TAB 8. - DID all'interno del territorio dell'Unione nel 2020 per fascia d'età

	Uomini con meno di 30 anni	Donne con meno di 30 anni	Uomini tra i 36 ed i 55 anni	Donne tra i 36 ed i 55 anni	Uomini oltre i 55 anni	Donne oltre i 55 anni
Unione della pianura reggiana	87	106	87	115	48	80
Correggio	39	43	35	47	18	43
Rolo	7	8	9	9	3	3
Rio Saliceto	6	11	6	12	5	9
Fabbrico	13	13	15	14	9	9
San Martino	10	19	12	23	6	11
Campagnola E.	12	12	10	10	7	5

Fonte: statistica.regione.emilia.romagna.it

Nella Tabella 9 si analizzano infine le DID presentate dai lavoratori stranieri all'interno del territorio dell'Unione. In particolare, 86 lavoratori stranieri e 38 lavoratrici straniere hanno presentato la dichiarazione di immediata disponibilità. Si delinea nettamente la differenza di genere in questo caso, con un numero notevolmente inferiore di donne straniere che compilano le DID, questo dato inoltre è in contrapposizione con il totale di DID presentate nel territorio del distretto nel quale emergeva una maggioranza di donne che compilavano la dichiarazione di immediata disponibilità.

Per quanto riguarda i cittadini di origine straniera, il maggior numero di DID è stato presentato nel Comune di Correggio (49), mentre il numero minore nel Comune di Rio Saliceto (10).

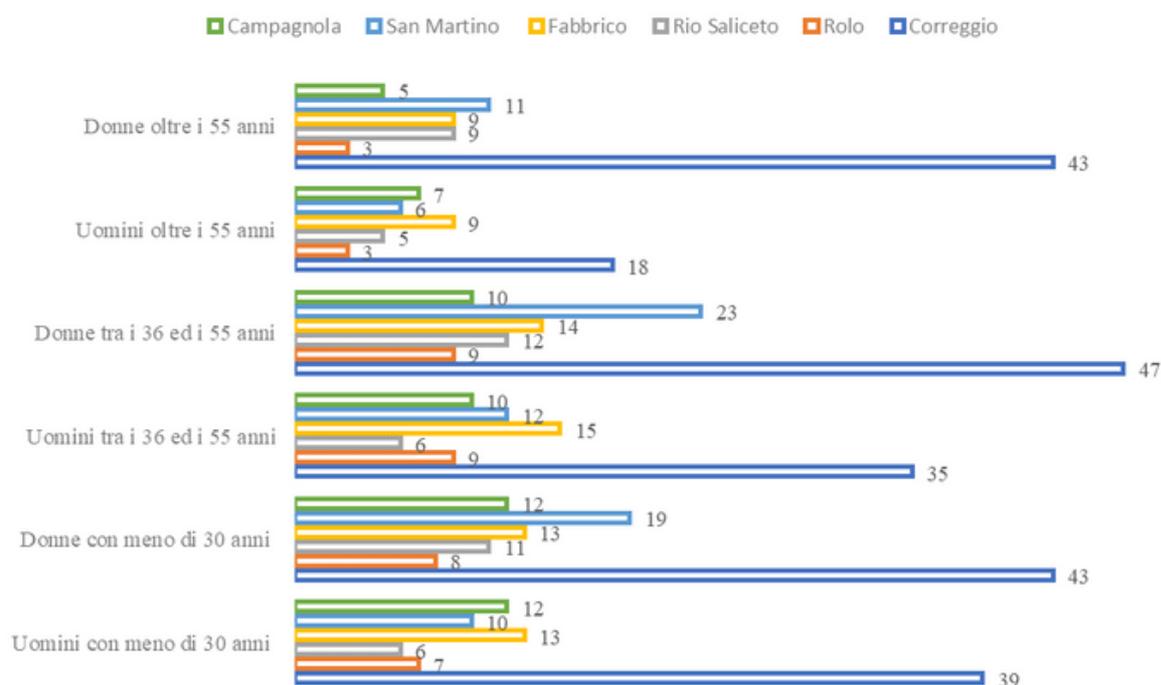
TAB. 9 - DID di cittadini stranieri all'interno del territorio dell'Unione nel 2020

	Uomini	Donne
Unione della pianura reggiana	86	38
Correggio	34	15
Rolo	6	3
Rio Saliceto	7	3
Fabbrico	16	7
San Martino	10	5
Campagnola E.	13	5

Fonte: statistica.regione.emilia.romagna.it

In generale, le donne hanno attivato più DID rispetto agli uomini nel distretto della Pianura Reggiana. Questo dato non vale però per la popolazione straniera, con un numero maggiore per gli uomini rispetto alle donne. Le DID attivate sono maggiori per le donne per qualsiasi fascia di età. Sono di più i giovani ad attivare le DID, specialmente se si considera che la popolazione in età inferiore a 30 anni è molto più bassa rispetto alle altre fasce di età per effetto del calo di natalità degli ultimi decenni. Il numero di DID attivate per comune segue naturalmente la distribuzione di popolazione residente, con numeri più alti per Correggio (Figura 10).

FIG 10. - DID attivate per fascia di età e sesso nei comuni del distretto Pianura Reggiana nel 2020



Fonte: statistica.regione.emilia.romagna.it

4. Le assunzioni nei Comuni dell'Unione

In questa sezione sono analizzate le caratteristiche dell'assunzione nel territorio dell'Unione tra il 2008 ed il 2017. L'analisi è stata condotta utilizzando il database SILER, contenente le comunicazioni obbligatorie delle imprese agli uffici per l'impiego regionali. L'importante mole di dati ha permesso di elaborare delle statistiche efficaci a descrivere le caratteristiche dell'assunzione nel territorio dell'Unione, evidenziandone le particolarità ed i tratti distintivi.

Nella Tabella 10 è evidenziata la distribuzione per genere dei lavoratori assunti nel territorio dell'Unione. Nei singoli territori la percentuale di lavoratori uomini supera ampiamente quella delle lavoratrici. Nel Comune di San Martino si evidenzia però una distribuzione più omogenea delle assunzioni tra uomini e donne. In generale, è poi evidente il peso relativo delle assunzioni nel Comune di Correggio (ben il 42,6% del totale complessivo).

TAB. 10 - Distribuzione per genere dei lavoratori assunti all'interno dei Comuni dell'Unione

Genere (Media annua)	Uomini	Donne	Totale	Percentuale relativa ai comuni del distretto
Media	62,7%	37,3%	100%	100%
Correggio	61,8%	38,2%	100%	42,6%
Rolo	67,7%	32,3%	100%	5,9%
Rio Saliceto	60,8%	39,2%	100%	13,1%
Fabbrico	68%	32%	100%	11,7%
San Martino	54,6%	45,4%	100%	12,8%
Campagnola E.	67,7%	32,3%	100%	13,9%

Fonte: elaborazioni dati SILER

Nella Tabella 11, invece, si analizza la distribuzione degli stranieri assunti dalle imprese per genere. La disomogeneità nella distribuzione è ancora più evidente. Risulta molto chiaro che le donne straniere sono ancora più svantaggiate nella ricerca di un lavoro rispetto agli uomini. Anche in questo caso il peso relativo del Comune di Correggio è evidente (ben il 41,4% degli stranieri che hanno trovato un lavoro all'interno del territorio dell'Unione è stato assunto a Correggio). Questo dato inoltre è in linea con quanto osservato per le DID presentate dalle donne straniere nei diversi Comuni del distretto. La percentuale è ancora una volta più omogenea nel territorio di San Martino, che mostra una minore disomogeneità nella distribuzione.

TAB. 11 - Distribuzione per origine dei lavoratori assunti all'interno dei Comuni dell'Unione

Stranieri (Media annua)	Uomini	Donne	Totale	Percentuale relativa di lavoratori stranieri
Media	73,7%	26,3%	100%	100%
Correggio	73,5%	26,5%	100%	41,4%
Rolo	74,1%	25,9%	100%	10,2%
Rio Saliceto	71,4%	28,6%	100%	13,9%
Fabbrico	81,4%	18,6%	100%	13,3%
San Martino	59%	41%	100%	6,7%
Campagnola E.	75,9%	24,1%	100%	14,5%

Fonte: elaborazioni dati SILER

Nella Tabella 12 è possibile notare la specializzazione delle imprese del territorio nel settore della Meccanica, seppure sia evidente come anche il settore dell'Agrifood e della Costruzione giochino un ruolo importante per l'economia locale. In particolare, il Comune di Fabbrico mostra un'evidente predilezione per il settore meccanico. Il settore della Costruzione spicca a Rolo così come a Rio Saliceto, mentre l'Agrifood ha una distribuzione abbastanza omogenea in tutti i comuni dell'Unione, con un picco del 25,8% a San Martino.

TAB. 12 - Distribuzione per settore dei lavoratori assunti all'interno dei Comuni dell'Unione

Attività produttive (media annua)	Agrifood	Costruzione	Meccanica	Altro	Totale
Media	24,5%	27,8%	38,4%	9,3%	100%
Correggio	24,2%	22%	35%	18,8%	100%
Rolo	18,3%	36,3%	39,7%	5,7%	100%
Rio Saliceto	18,4%	33%	28,8%	19,8%	100%
Fabbrico	24,3%	22,5%	46,2%	7%	100%
San Martino	25,8%	24,8%	32,9%	16,5%	100%
Campagnola E.	22,8%	29,1%	45,3%	2,8%	100%

Fonte: elaborazioni dati SILER

La Tabella 13 analizza la distribuzione di genere nei vari settori economici. Si può notare in particolare una distribuzione molto disomogenea e a favore dei lavoratori uomini nell'Agrifood nei Comuni di San Martino e di Rolo, mentre a Rio Saliceto sembra esserci una maggiore presenza femminile all'interno del settore.

In tutti i Comuni dell'Unione è evidente la differenza di genere nei settori della Costruzione e della Meccanica. Infine, le lavoratrici sembrano essere concentrate soprattutto nella categoria "Altro" che comprende tra i diversi settori anche quello della Salute e dell'Educazione

TAB. 13 - Distribuzione per settore dei lavoratori assunti all'interno dei Comuni dell'Unione

Attività produttive (media annua)	Agrifood M	Agrifood F	Costr. M	Costr. F	Mecc. M	Mecc. F	Altro M	Altro F
Media	66,5%	33,5%	71,7%	28,3%	76,1%	23,9%	46%	54%
Correggio	64,7%	35,3%	68,7%	31,3%	77%	23%	46,3%	53,7%
Rolo	72%	28%	74,3%	25,7%	80,6%	19,4%	56,1%	43,9%
Rio Saliceto	61,4%	38,6%	70,7%	29,3%	78,9%	21,1%	50,5%	49,5%
Fabbrico	68%	31,9%	74,9%	25,1%	75,1%	24,9%	44,3%	55,7%
San Martino	69,4%	30,6%	72,9%	27,1%	71,8%	28,2%	32,9%	67,1%
Campagnola E.	69,3%	30,7%	73,3%	26,7%	74,6%	26,4%	57,8%	42,2%

Fonte: elaborazioni dati SILER

Nella Tabella 14 sono riportati le percentuali di lavoratori assunti per titolo di studio.

Il dato è fortemente influenzato dalla porzione di lavoratori per i quali il dato non è presente. In gran parte vi ricadono i lavoratori stranieri, ai quali spesso nella comunicazione non viene riportato il titolo di studio ed un gran numero di lavoratori laureati.

In generale sorprende l'importante porzione di lavoratori assunti nel territorio dell'Unione che è in possesso soltanto di un titolo di studio elementare o di una licenza media. Nella Tabella 14, il dato viene analizzato per genere: in particolare è evidente che il numero di donne laureate assunte è maggiore in tutti i quasi tutti Comuni del numero di uomini assunti con un titolo equivalente. Per quanto riguarda i diplomati, invece, a parità di titolo, nei territori dell'Unione sono stati assunti un numero maggiore di uomini.

TAB. 14 - Distribuzione per titolo e per genere dei lavoratori assunti all'interno dei Comuni dell'Unione

Titolo di studio	Laurea M	Laurea F	Percentuale relativa	Diploma M	Diploma F	Percentuale relativa
Media	48,8%	51,2%	100%	56,2%	43,8%	100%
Correggio	49,7%	50,3%	48,9%	56%	44%	48,2%
Rolo	40,5%	59,5%	5,1%	63,9%	36,1%	4,1%
Rio Saliceto	43,8%	56,2%	10%	53,1%	46,9%	11,4%
Fabbrico	30,5%	69,5%	8,1%	59,6%	40,4%	9%
San Martino	57,1%	42,9%	9,6%	50,2%	49,8%	15,8%
Campagnola E.	54,9%	45,1%	18,3%	63%	37%	11,6%

Fonte: elaborazioni dati SILER

Nella Tabella 15 è presentata la distribuzione dei lavoratori assunti per skill. La skill è un valore che l'impresa assegna ai singoli lavoratori nella sua comunicazione all'ufficio per l'impiego ed è, quindi, un dato particolarmente soggettivo. In particolare, la gran parte dei lavoratori assunti dalle imprese dell'Unione hanno una skill media secondo le comunicazioni delle imprese. Sorprende, invece, la percentuale assai limitata di lavoratori con una skill elevata. In particolare, i lavoratori con una skill peggiore secondo le comunicazioni delle imprese sono stati assunti a Rio Saliceto, mentre i lavoratori con una skill ottimale sono stati assunti nel Comune di Campagnola Emilia.

TAB. 15 - Distribuzione per skill dei lavoratori assunti all'interno dei Comuni dell'Unione

Livello di skill secondo l'azienda	High skill	Medium skill	Low skill
Media	10,5%	49,3%	40,2%
Correggio	10,6%	38,2%	51,2%
Rolo	7,2%	48,2%	44,6%
Rio Saliceto	8,7%	39,1%	52,2%
Fabbrico	10%	44,1%	45,9%
San Martino	10,5%	39,2%	50,3%
Campagnola E.	13,9%	42%	44,1%

Fonte: elaborazioni dati SILER

Nella Tabella 16, il livello delle competenze dei lavoratori che l'impresa ha comunicato all'ufficio per l'impiego viene analizzato per genere. Nell'analisi emerge una distribuzione omogenea tra i Comuni. Si può però notare che nel Comune di San Martino la distribuzione per genere dei lavoratori a media e bassa competenza è relativamente più omogenea rispetto agli altri Comuni dell'Unione. Il dato per i lavoratori ad alta competenza è, invece, in linea con la media generale.

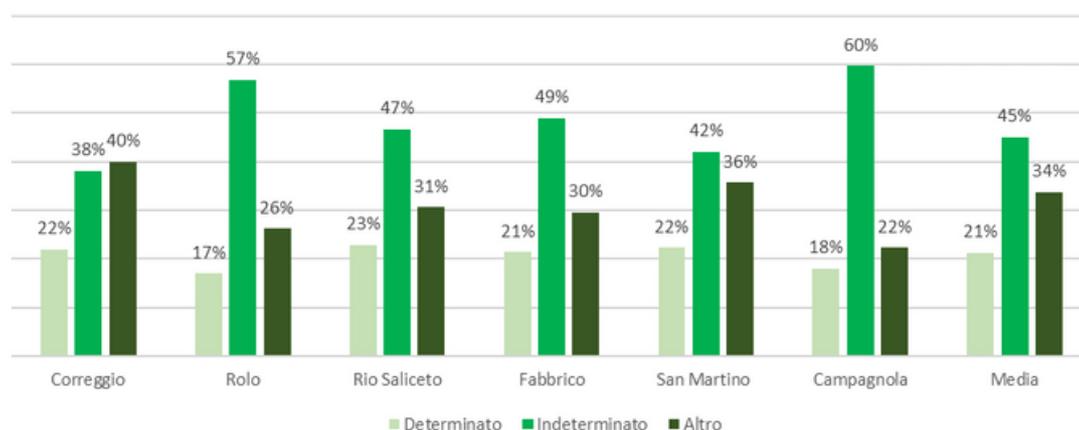
TAB. 16 - Distribuzione per skill e per genere dei lavoratori assunti all'interno dei Comuni dell'Unione

Livello di skill secondo l'azienda	High M	High F	Medium M	Medium F	Low M	Low F
Medi	60,4%	39,6%	61%	39%	64,4%	35,6%
Correggio	58,6%	41,4%	59,7%	40,3%	63,7%	36,3%
Rolo	62,2%	37,8%	64,8%	35,2%	71,4%	38,6%
Rio Saliceto	53,1%	46,9%	58,9%	41,1%	62,9%	37,1%
Fabbrico	64%	36%	66,5%	33,5%	69,8%	30,2%
San Martino	65,8%	34,2%	53,7%	46,3%	53,6%	46,4%
Campagnola E.	62,5%	37,5%	65,6%	34,4%	71,5%	28,5

Fonte: elaborazioni dati SILER

Se si analizzano poi le tipologie di contratto offerti ai lavoratori dell'Unione, un numero maggiore di contratti a tempo indeterminato (59,7%) è stato offerto dalle imprese di Campagnola Emilia, mentre a Correggio solo il 38,1% dei contratti offerti prevedeva un tempo indeterminato (Figura 11). Il dato di Correggio è particolarmente basso se confrontato con anche tutti gli altri Comuni del distretto, ad eccezione del solo Comune di San Martino in Rio. Nella categoria "Altro" rientrano, invece, i contratti di apprendistato, di lavoro interinale, di lavoro parasubordinato e di Somministrazione

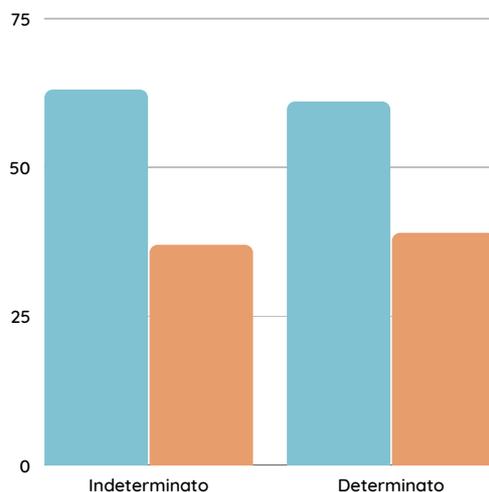
FIG. 11 - Distribuzione per tipo di contratto dei lavoratori assunti all'interno dei Comuni dell'Unione



Fonte: elaborazioni dati SILER

Nella Figura 12, le differenze nella distribuzione delle assunzioni per tipo di contratto tra donne e uomini segue l'andamento evidenziato nella distribuzione per genere nelle assunzioni.

FIG. 12- Distribuzione per tipo di contratto e per genere dei lavoratori assunti all'interno dei Comuni dell'Unione (uomini in azzurro, donne in arancione)



Fonte: elaborazioni dati SILER

Nella Tabella 17 si analizza la distribuzione per fascia d'età degli assunti. Appare evidente che la fascia di lavoratori più assunta è quella con meno di 35 anni, ma la percentuale è molto elevata anche per i lavoratori nella fascia tra i 36 ed i 55 anni. La porzione di giovani lavoratori assunti è leggermente più ampia per i Comuni di Correggio e San Martino. La fascia di lavoratori con più di 55 anni sembra invece quasi completamente esclusa dalle nuove assunzioni, ad evidenza delle difficoltà nel cercare lavoro per coloro che si trovano nell'ultima fase di carriera.

TAB. 12 - Distribuzione per fascia d'età dei lavoratori assunti all'interno dei Comuni dell'Unione

Età	Meno di 35 anni	Tra i 36 e i 55 anni	Più di 55 anni
Media	60%	36%	4%
Correggio	61%	36%	3%
Rolo	58%	40%	2%
Rio Saliceto	59%	38%	3%
Fabbrico	60%	35%	5%
San Martino	61%	36%	3%
Campagnola E.	58%	37%	5%

Fonte: elaborazioni dati SILER

Nella fascia di età media (tra i 36 ed i 55 anni) vi è una maggiore omogeneità tra il numero di uomini e di donne assunte, mentre nella fascia di lavoratori più giovani e più anziani il numero di uomini assunti è sensibilmente più alto del numero di donne (Tabella 13).

TAB. 13 - Distribuzione per fascia d'età e genere dei lavoratori assunti all'interno dei Comuni dell'Unione

Età e genere	Meno di 35 M	Meno di 35 F	Tra 36 e 55 M	Tra 36 e 55 F	Più di 55 M	Più di 55 F
Media	66%	34%	56%	44%	71%	29%
Correggio	66%	34%	54%	46%	74%	26%
Rolo	71%	29%	63%	37%	63%	37%
Rio Saliceto	64%	36%	54%	46%	73%	27%
Fabbrico	70%	30%	63%	37%	75%	25%
San Martino	58%	42%	45%	55%	69%	31%
Campagnola E.	69%	31%	65%	35%	64%	36%

Fonte: elaborazioni dati SILER

Se si considera, invece, la sola porzione di lavoratori diplomati assunti dalle imprese dell'Unione, il dato diventa ben più omogeneo anche per i lavoratori sotto i trentacinque anni. Notevoli differenze permangono per i lavoratori con più di 55 anni: come si evidenzia nella Tabella 14, infatti, il numero di uomini con più di 55 anni assunti è notevolmente più alto del numero di donne.

TAB. 14 - Distribuzione per fascia d'età e genere dei lavoratori diplomati assunti all'interno dei Comuni dell'Unione

Età e genere	Meno di 35 M	Meno di 35 F	Tra 36 e 55 M	Tra 36 e 55 F	Più di 55 M	Più di 55 F
Media	61%	39%	56%	44%	73%	27%
Correggio	62%	38%	60%	40%	75%	25%
Rolo	71%	29%	57%	43%	83%	17%
Rio Saliceto	51%	49%	56%	44%	73%	27%
Fabbrico	64%	36%	53%	47%	74%	26%
San Martino	56%	44%	63%	37%	78%	22%
Campagnola E.	65%	35%	59%	41%	61%	39%

Fonte: elaborazioni dati SILER

Nella Tabella 15 si evidenzia la durata dei contratti dei lavoratori assunti. In particolare, si distingue positivamente il Comune di San Martino per una maggiore omogeneità nella distribuzione di genere. Negli altri Comuni è evidente, invece, una netta prevalenza di lavoratori uomini assunti. Questo è particolarmente chiaro e importante se si osservano i soli contratti di durata superiore ad un anno.

TAB. 15 - Distribuzione per durata del contratto e genere dei lavoratori assunti all'interno dei Comuni dell'Unione

Durata del contratto e genere	Meno di tre mesi M	Meno di tre mesi F	Tra tre mesi ed un anno M	Tra tre mesi ed un anno F	Più di un anno M	Più di un anno F
Media	61%	39%	65%	35%	62%	38%
Correggio	62%	38%	64%	36%	61%	39%
Rolo	67%	33%	69%	31%	67%	33%
Rio Saliceto	60%	40%	64%	36%	59%	41%
Fabbrico	69%	30%	72%	28%	66%	34%
San Martino	51%	49%	58%	42%	57%	43%
Campagnola E.	67%	33%	70%	30%	67%	33%

Fonte: elaborazioni dati SILER

Infine, nella Tabella 16, si evidenziano i motivi principali che hanno portato alla cessazione dei contratti di lavoro nell'Unione. Il numero di contratti cessati per le dimissioni del lavoratore è sensibilmente più elevato per i lavoratori uomini, mentre i licenziamenti (per fallimento dell'azienda o per giusta causa) hanno coinvolto principalmente le donne. Questo dato è in linea con la media dell'Unione.

TAB. 16 - Principale causa di cessazione del contratto di lavoro all'interno dei Comuni dell'Unione, per genere

Motivo e genere	Dimissioni M	Dimissioni F	Fine contratto M	Fine contratto F	Licenziamento M	Licenziamento F	Altro M	Altro F
Media	51%	43%	8%	3%	16%	19%	25%	35%
Correggio	45%	41%	13%	3%	6%	7%	36%	49%
Rolo	62%	61%	1%	2%	19%	20%	18%	17%
Rio Saliceto	59%	51%	2%	3%	17%	21%	22%	25%
Fabbrico	51%	40%	7%	2%	18%	18%	24%	40%
San Martino	44%	33%	1%	3%	24%	26%	31%	38%
Campagnola E.	58%	51%	2%	3%	17%	21%	23%	25%

Fonte: elaborazioni dati SILER

5. Gli accessi e le attività del Centro per l'Impiego di Correggio

Le seguenti tabelle analizzano le azioni di politica attiva del lavoro registrate nella banca dati SILER dei centri per l'impiego regionali a favore di persone che, alla data dell'azione, risultavano domiciliate nel distretto di Correggio[1]. Le tabelle dalla 16 alla 20 sono riferite agli "utenti", ovvero alle singole, distinte persone servite annualmente dal centro per l'impiego (ogni persona computata una volta sola nell'anno di riferimento), sesso, età, cittadinanza e titolo di studio. In termini percentuali gli utenti risultano domiciliati per il 49% a Correggio, 14% a San Martino, 11% a Fabbrico, il 10% a Rio Saliceto, il 9% a Campagnola Emilia e l'8% a Rolo.

In particolare, la Tabella 16 evidenzia la percentuale di utenti per genere che tra il 2018 ed il 2021 hanno avuto accesso al centro per l'impiego di Correggio. Il 55,6% degli utenti era di sesso femminile. È, inoltre, già evidente il forte calo di accessi tra il 2019 ed il 2020.

TAB 16. - Utenti del centro per l'impiego di Correggio, distribuzione per anno e sesso

Genere	2018	2019	2020	2021	Totale	Percentuale
Maschi	1.474	1.416	513	461	3.864	44,4%
Femmine	1.707	1.726	654	751	4.838	55,6%
Totale	3.181	3.142	1.167	1.212	8.702	100%

Nella Tabella 17 si evidenzia, invece, la cittadinanza degli utenti che si sono rivolti al Centro per l'Impiego di Correggio. Il 75,4% degli utenti aveva una cittadinanza italiana, mentre solo il 4,1% degli utenti complessivi proveniva da un altro Paese UE.

TAB 17. - Utenti del centro per l'impiego di Correggio, distribuzione per anno e cittadinanza

Cittadinanza	2018	2019	2020	2021	Totale	Percentuale
Italiani	2.354	2.404	874	933	6.565	75,4%
UE	126	127	54	49	356	4,1%
Extra-UE	701	611	239	230	1.781	20,5%
Totale	3.181	3.142	1.167	1.212	8.702	100%

Nella Tabella 18, viene invece messa in risalto l'elevata percentuale di persone giovani tra i 19 ed i 24 anni che sono state servite dal centro per l'impiego di Correggio. La porzione è, inoltre, assai elevata anche per la fascia 25-29 anni e per quella sopra i 55.

TAB 18. - Utenti del centro per l'impiego di Correggio, distribuzione per anno e fascia d'età

Età	2018	2019	2020	2021	Totale	Percentuale
15-18	34	63	17	26	140	1,6%
19-24	599	699	218	242	1.758	20,2%
25-29	382	496	168	158	1.204	13,8%
30-34	264	214	90	104	672	7,7%
35-39	300	242	98	106	746	8,6%
40-44	344	275	102	119	840	9,7%
45-49	363	286	145	119	913	10,5%
50-54	352	309	129	135	925	10,6%
55 e oltre	543	558	200	203	1.504	17,3%
Totale	3.181	3.142	1.167	1.212	8.702	100%

[1] Si ringrazia il Centro per l'Impiego di Correggio per la collaborazione nella messa a disposizione delle analisi.

Nella Tabella 19 si analizzano invece gli utenti che sono stati serviti dal centro per l'impiego di Correggio per titolo di studio. Il 26,4% degli utenti era in possesso di un diploma e ben l'8,1% aveva, invece, un titolo di laurea conseguito prima dell'accesso al Centro per l'Impiego.

Solo il 4,4% degli utenti ha dichiarato di non avere alcun titolo di studio.

TAB 19. - Utenti del Centro per l'Impiego di Correggio, distribuzione per anno e titolo di studio

Titolo di studio	2018	2019	2020	2021	Totale	Percentuale
Nessun titolo	151	134	53	45	383	4,4%
Licenza elementare	105	87	31	26	249	2,9%
Licenza media	825	734	246	279	2.084	23,9%
Qualifica professionale	190	207	69	65	531	6,1%
Diploma SMS	863	856	298	284	2.301	26,4%
Laurea	243	252	103	106	704	8,1%
N.D.	804	872	367	407	2.450	28,2%
Totale	3.181	3.142	1.167	1.212	8.702	100%

Nella Tabella 20, si evidenzia invece lo stato occupazione degli utenti che sono stati serviti tra il 2018 ed il 2021 all'interno del Centro per l'impiego di Correggio. La gran parte dei soggetti risultavano disoccupati al momento dell'accesso al Centro per l'Impiego, ma la porzione di accessi è in forte calo tra il 2019 ed il 2020 come già evidenziato in precedenza.

TAB 20. - Stato occupazionale alla data di accesso al servizio.

Stato occupazionale	2018	2019	2020	2021	Totale
Disoccupato	2051	1944	915	843	5753
Occupato in sospensione (contratti > 6 mesi)	770	866	118	167	1921
In sospensione (contratti < 6 mesi)	176	118	29	62	385
In attività senza contratto (e.g. stage)	75	54	22	40	191
Precario	24	16	6	7	53
Altri	85	144	77	93	399
Totale	3.181	3.142	1.167	1.212	8.702

6. Le attività di mappatura e ricerca qualitativa

6.1 Le attività realizzate

Con l'obiettivo di mappare i servizi formali e informali presenti nei sei comuni dell'Unione e per far emergere la percezione dei bisogni connessi al mercato del lavoro femminile, il gruppo di ricerca ha realizzato una serie di attività di ricerca qualitativa: mappatura dei servizi formali e informali (6 schede), Focus Group (8) e interviste semi-strutturate (5).

In particolare, sono state realizzate interviste in profondità con: la responsabile del Centro per l'Impiego, il Responsabile Ufficio di Piano Zona Correggio e Dirigente Servizio Sociale Integrato dell'Unione Comuni Pianura Reggiana, con la Consigliera di Parità Provinciale, con due referenti di agenzie interinali operanti sul territorio dell'Unione (G-group e Archimede), con un referente dell'Ordine degli Avvocati provinciale e con due referenti di Confcommercio.

Attraverso i referenti comunali coinvolti nel progetto, si è proceduto a una mappatura dei servizi formali e dei luoghi informali, attivi sul tema del progetto. A partire dalla mappatura sono stati realizzati i sei Focus Group territoriali, che hanno visto il coinvolgimento di almeno una persona referente per ciascun servizio mappato; un secondo focus group è stato realizzato con l'equipe operativa del Centro per l'Impiego e uno ulteriore con il livello politico dei sei comuni dell'Unione (sei amministratrici presenti).

Le interviste semi-strutturate e i focus group sono stati realizzati seguendo una traccia omogenea, suddivisa in tre sezioni tematiche principali, in modo da poter successivamente comparare e ricomporre le informazioni raccolte. Tutte le attività di ricerca sul campo sono state registrate e trascritte.

In riferimento all'ampio tema dell'accesso delle donne al mercato del lavoro, le attività di ricerca sul campo hanno inteso mappare le priorità individuate dai territori in riferimento ai profili delle donne interessate al problema, il mercato del lavoro di riferimento e i principali ostacoli all'accesso all'occupazione.

Un secondo approfondimento è stato condotto, inoltre, sulla rete dei servizi (formali e informali) presenti sui diversi territori, individuando i principali attori coinvolti, i punti di forza e di debolezza della rete, le priorità di lavoro per il futuro.

Le attività di ricerca qualitativa, realizzate nella prima fase del progetto, hanno restituito una descrizione articolata e complessa del tema dell'occupazione femminile e delle difficoltà di accesso al mercato del lavoro, a partire dalle percezioni e dalle esperienze dei principali attori coinvolti in ciascuno dei Comuni dell'Unione. Nei paragrafi seguenti si riportano i principali contenuti emersi per area tematica.

6.2 L'offerta di servizi e la governance

Le schede di mappatura hanno restituito una molteplicità di luoghi, formali e informali, che nei sei Comuni dell'Unione affrontano il tema dell'occupazione femminile (anche se non in modo esclusivo). Dei 19 servizi mappati, 10 sono servizi formali, concentrati prevalentemente nel territorio di Correggio, e 9 sono servizi informali, ossia luoghi non direttamente finalizzati alla ricerca di una occupazione ma che svolgono comunque attività in tal senso (e sono riconosciuti per questo anche dalle locali amministrazioni). A questi, si aggiungono 3 agenzie di somministrazione lavoro che hanno una sede nel territorio dell'Unione e il Centro per l'Impiego, anch'esso collocato a Correggio, e riferimento per tutti i Comuni dell'Unione.

La mappatura ha restituito un primo dato, successivamente confermato dalle persone intervistate e coinvolte nei focus group, ossia una disomogeneità nella collocazione territoriale dei servizi - sia formali che informali - con una concentrazione nel Comune di Correggio, a fronte di bacini territoriali di riferimento comunali molto ampi (zone periferiche di campagna o zone industriali) e non sempre adeguatamente collegati da mezzi di trasporto pubblici. In questo senso, dunque, la disponibilità e l'accessibilità dei servizi sono emerse come primi elementi di riflessione.

Il secondo tema emerso dalla mappatura e successivamente approfondito nei focus group e nelle interviste è quello dell'eterogeneità dei servizi in termini di target e obiettivi di riferimento.

Questo dato è stato valutato come positivo in termini di varietà dell'offerta ma nuovamente connesso a un tema di accessibilità da parte delle donne, soprattutto nell'eccezione di dotazione informativa necessaria per non disperdere energie. In altre parole, essendo presenti servizi variegati su territori diversi, non sempre facilmente raggiungibili, sapere cosa fa ciascun servizio e quali sono i requisiti di accesso diventa importante per ridurre gli accessi impropri o gli accessi multipli.

I due temi - la disomogeneità territoriale e l'eterogeneità nell'offerta - sono stati ampiamente ripresi nei focus group e nelle interviste a testimoni privilegiati. Hanno tutti condiviso la non opportunità di duplicare servizi già esistenti (ad esempio riproponendoli in tutti i territori) sia in termini di sostenibilità (considerando la potenziale popolazione target di riferimento) che di valorizzazione dell'esistente (i servizi formali e informali già presenti sono riconosciuti dalla popolazione target, sono utilizzati e sono radicati nei territori). Hanno ugualmente tutti condiviso la necessità di una loro messa in rete e dell'individuazione di un dispositivo di governance, promosso a livello amministrativo. Più nel dettaglio, la messa in rete e la governance sono state declinate come: **reciproca conoscenza, condivisione delle informazioni e creazione di progetti comuni**. Nel tentativo di rendere operativi i contenuti dei focus group, per orientare la successiva sperimentazione da parte di Cremeria srl, il gruppo di ricerca - a partire dal materiale qualitativo raccolto nelle azioni di ricerca - ha delineato i confini per un possibile servizio, in risposta alle sollecitazioni dei territori. Di seguito l'elenco delle caratteristiche principali immaginate per tale servizio:

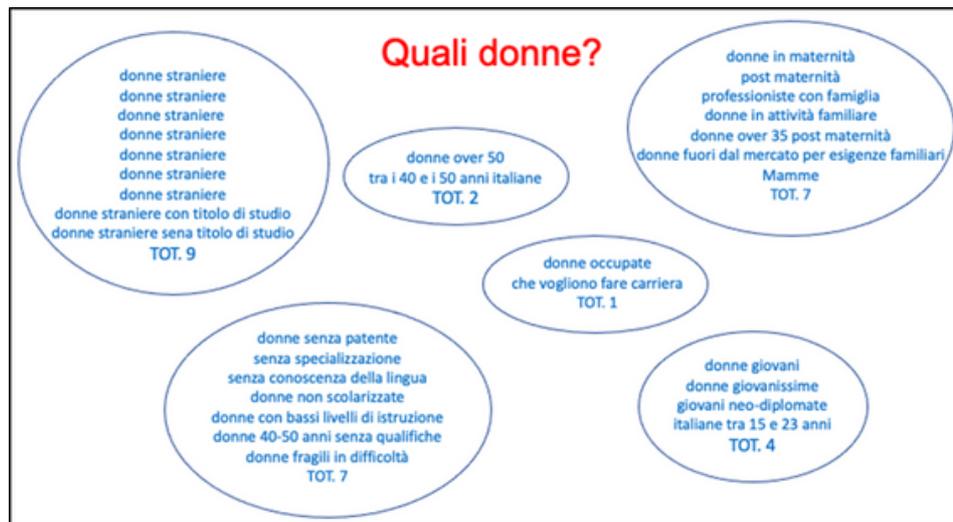
- Uno spazio - fisico ma anche simbolico - diffuso sui territori dei sei comuni, con uno sguardo di genere, sul tema ampio del lavoro
- Con obiettivi di informazione, formazione, animazione comunitaria e promozione culturale.
- Che si ponga come dispositivo di governance, a fronte di un mandato amministrativo, e promuova una messa in rete dei servizi formali e informali già presenti.
- Per governance si intende, innanzi tutto: circolarità e accessibilità delle informazioni per il target e tra servizi, in un'ottica di efficacia degli interventi. Si intende anche, un luogo di sintesi e promozione delle diverse accezioni del termine «lavoro» (vedi oltre).

6.3 Quali donne?

Sia le interviste che i focus group contenevano una domanda stimolo relativa alle priorità che ciascuna delle persone partecipanti - in funzione del proprio posizionamento e in riferimento al proprio territorio di appartenenza - individuava nel breve e medio periodo in riferimento alla condizione femminile nel mondo del lavoro. Si chiedeva di declinare queste priorità facendo riferimento alle donne («A quali donne pensate?») di cui si chiedeva di descrivere: condizioni socio-economiche, provenienza geo-culturale, fasce di età e differenze nei bisogni espressi.

Tutto il materiale discorsivo raccolto è stato analizzato e sono state contate le ricorrenze tematiche per ciascuna caratteristica esplicita delle donne descritte. La figura seguente riporta l'esito del lavoro.

FIG.13 - Le caratteristiche delle donne su cui è prioritario intervenire nel breve e medio periodo



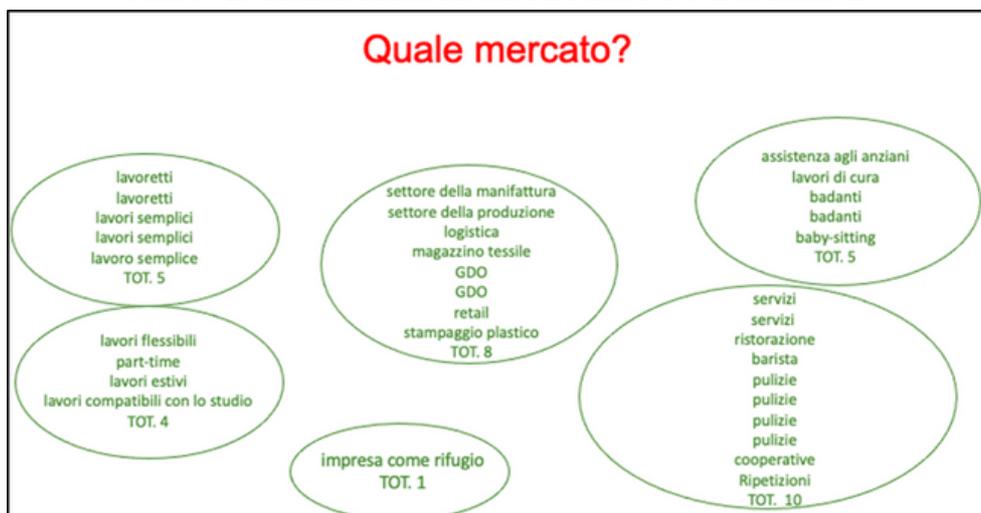
Nell'immaginario delle persone coinvolte nelle attività di ricerca le donne su cui è prioritario intervenire hanno le seguenti caratteristiche (in ordine di ricorrenza):

- «sono straniere»;
- «sono madri e hanno carichi di cura»;
- «sono donne a cui manca qualcosa», in particolare senza titoli di studio, specializzazioni, senza patente, senza conoscenza adeguata della lingua, senza stabilità socio-economica;
- «sono molto giovani» o «troppo adulte»;
- «sono occupate e vogliono fare carriera».

6.4 Quale mercato del lavoro?

Lo stesso lavoro di riflessione richiesto sui profili delle donne è stato sollecitato in riferimento al mercato del lavoro, chiedendo alle persone coinvolte nelle attività di ricerca di descriverlo in relazione a settore, qualità delle mansioni e tipologia contrattuale. Sul materiale discorsivo raccolto è stata operata la stessa analisi descritta nel paragrafo precedente che ha restituito la seguente immagine.

FIG.14 - Le caratteristiche del mercato del lavoro di riferimento



Nell'immaginario delle persone coinvolte nelle attività di ricerca, il mercato del lavoro di riferimento per le donne più sopra descritte (quelle su cui diventa prioritario intervenire nel breve e medio periodo) si caratterizza:

- Per una «segmentazione di genere», in riferimento a settori tradizionalmente associati (stereotipi) al genere femminile: settore dei servizi e della cura, settori della manifattura, della GDO e del retail.
- Per una «bassa qualifica», ossia lavoretti e lavori semplici.
- Per «forme contrattuali flessibili e parziali».
- Anche nel caso in cui si fa riferimento a percorsi di imprenditorialità questi sono connotati come «rifugio» in assenza di alternative da lavoro dipendente e in settori dell'industria definita nello stereotipo collettivo come "femminile": ristorazione, educazione e cura.

6.5 Cosa si intende per lavoro?

Il materiale discorsivo raccolto nelle diverse attività di ricerca è stato utilizzato anche per rispondere a un ulteriore quesito conoscitivo, ossia: cosa si intende per «lavoro» in riferimento alle traiettorie individuali di ricerca di una occupazione?

Considerando la complessità del tema, il gruppo di ricerca ha scelto di non formulare una domanda diretta evitando così risposte routinarie legate più al senso comune sul tema che all'effettiva esperienza delle persone coinvolte nelle interviste e nei focus group. Si è scelto di utilizzare stimoli più ampi, indirettamente legati al tema di interesse (ad esempio sui vincoli nella ricerca di una occupazione, sulle caratteristiche che i servizi dovrebbero avere, ecc..) e ricomporre successivamente i contenuti emersi. Questo processo ha permesso di identificare tre diverse accezioni che possono essere associate al termine «lavoro»:

- Lavoro come **requisiti formali**, ossia tutti gli adempimenti burocratici legati al mondo del lavoro che per alcune donne significa non accesso al mondo del lavoro (es: riconoscimento dei titoli di studio) o uscita dal mondo del lavoro (es: dimissioni in bianco).
- Lavoro come **necessità**, ossia come integrazione al reddito, come miglioramento del tenore di vita della famiglia.
- Lavoro come **aspirazione**, ossia come riconoscimento delle proprie competenze (ragazze che vogliono inserirsi nel mondo lavorativo vedendo riconosciute le proprie competenze; donne che ambiscono ad una posizione gerarchica superiore) e di un ruolo che non escluda quello di madre (donne che finito il periodo di cura legato alla famiglia sentono la necessità di rientrare nel mercato del lavoro).

Le tre dimensioni devono essere considerate indipendenti tra loro, ossia ciascuna donna può identificare uno specifico obiettivo in riferimento alla ricerca di una occupazione, direttamente connesso con una delle tre dimensioni (una donna migrante, ad esempio, può cercare un lavoro in funzione del rinnovo del titolo di soggiorno, con un obiettivo strettamente legato alla prima dimensione).

Le dimensioni possono certamente essere tra loro interdipendenti (in particolare gestire la dimensione burocratica può facilitare il perseguimento delle altre due) ma non sono tra loro ordinate (cioè non hanno tra loro un valore maggiore o minore).

Sulla base di queste dimensioni, nell'ottica di offrire indicazioni operative per la successiva fase di progetto, il gruppo di ricerca ha ipotizzato alcune aree di attività e specifiche azioni per un possibile servizio sperimentale:

Dimensione	Area di intervento	Possibili attività
Lavoro come <i>requisiti formali</i>	Acquisire le informazioni per il corretto orientamento ai servizi esistenti.	Mappa dettagliata di servizi, attività, orari e modalità di accesso. Creare consapevolezze (ad es. sulla possibilità del riconoscimento dei titoli di studio).
	Fornire/Verificare la dotazione minima dei requisiti per l'accesso.	Raccolta delle informazioni sui corsi attivi di lingua italiana. Alfabetizzazione digitale (SPID ed indirizzo email).
		Patente (Informazioni e costi per ottenere la patente.)
Lavoro come <i>necessità</i>	Acquisire le informazioni per il corretto orientamento ai servizi esistenti.	Mappa dettagliata di servizi e collegamento con le agenzie di somministrazione del lavoro.
	Fornire/Verificare la dotazione minima dei requisiti per l'accesso.	Acquisizione dell'offerta formativa del territorio, agevolazioni. Sportelli itineranti delle agenzie di intermediazione lavoro
Lavoro come <i>aspirazione</i>	Promuovere le condizioni strutturali per una effettiva partecipazione al mercato del lavoro: politiche di conciliazione e politiche di mobilità. Promuovere la cultura dell'equità a livello di tessuto imprenditoriale.	Occasioni di <i>Design thinking</i> (amministrazioni, tessuto imprenditoriale, cittadini) su un welfare di comunità. Approfondimenti di ricerca sul tema della mobilità extra-scolastica.
	Formazione per la consapevolezza auto-imprenditoriale.	Formazione imprenditoriale sul <i>diversity management</i> nelle micro e piccole medie imprese.
	Orientamento scolastico al mondo del lavoro.	Eventi di sensibilizzazione in patrocinio con organizzazioni sindacali e datoriali. Laboratori con/per le scuole.

7. Le attività di co-valutazione: analisi degli accessi allo sportello

7.1 Le attività di monitoraggio realizzate

Lo sportello Spazio Donna ha svolto la propria attività a partire dal 30 giugno 2022 fino a gennaio 2023. In questi 7 mesi il servizio è stato erogato in maniera itinerante all'interno di tutti i comuni dell'Unione, 1 giorno a settimana da due operatrici di Cremeria srl. Queste ultime hanno seguito costantemente tutta l'attività dello sportello in modo da assicurare alle utenti una continuità di risposta rispetto alle richieste presentate ma anche una continuità territoriale del servizio stesso.

La scelta di individuare specificatamente due operatrici di genere femminile aveva come obiettivo creare un ambiente empatico, a "misura di donna", in cui le utenti potenziali potessero sentirsi maggiormente a loro agio.

Gli spazi adibiti allo sportello sono stati indicati da ciascuna amministrazione nel rispetto di alcune caratteristiche quali: la facilità di accesso e l'indipendenza rispetto ad altre sedi dove sono già attivi altri servizi comunali. Il distacco fisico degli spazi individuati ha inteso rappresentare anche un distacco concettuale rispetto ai servizi già in essere in ogni Comune. L'individuazione di un luogo indipendente ma accessibile ha permesso dunque di creare uno spazio esplicitamente rivolto alle donne e ad un nuovo target di utenza non sovrapponibile con quello dei servizi sociali.

Compito di Cremeria srl è stata anche l'attività di promozione del servizio, condotta durante tutti i 7 mesi di apertura sia con mezzi online (pagine social Spazio Donna) che off-line (articoli pubblicati sui quotidiani locali).

L'attività di monitoraggio svolta dal gruppo di ricerca è stata articolata in tre parti:

- analisi degli accessi allo sportello avvenuti durante tutto il suo periodo di apertura (luglio 2022 - gennaio 2023);
- realizzazione di cinque interviste semi-strutturate della durata di 45 minuti a donne che hanno avuto accesso al servizio;
- realizzazione di un focus group con le operatrici dello sportello della durata di 2 ore e 30 minuti.

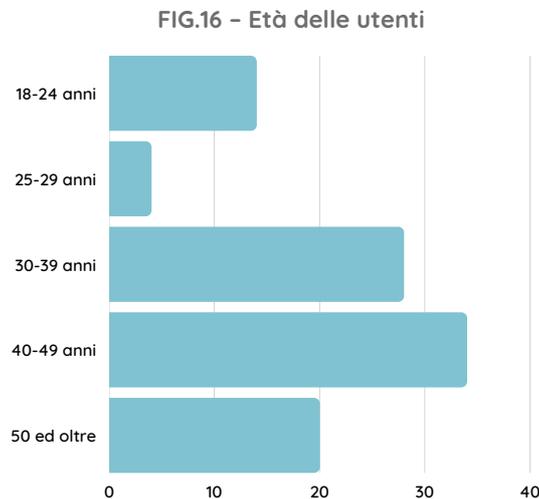
7.2 Analisi degli accessi allo Sportello Donna

Nelle tabelle seguenti, sono evidenziate le statistiche sugli accessi allo sportello nei mesi tra giugno e dicembre 2022, differenziando le utenti per provenienza, età, titolo di studio e condizione occupazionale.

Nella figura 15, si evidenzia la provenienza delle utenti ed emerge che ben il 57% provenivano da Paesi Extra-UE ed il 41% dall'Italia. In particolare, la nazionalità delle utenti provenienti dai Paesi extra EU è in ordine di dimensione: indiana, marocchina, pakistana, albanese e ucraina.

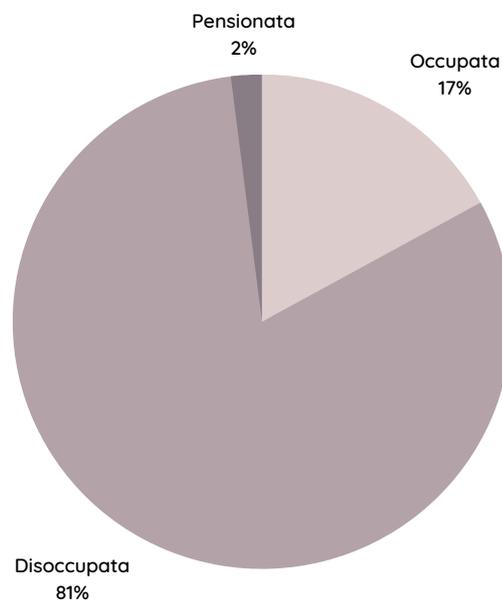


Nella Figura 16, invece, appare chiaro che la maggior parte delle utenti dello sportello appartengono alla fascia di età tra i 40 ed i 49 anni (34%) e 30-39 anni (28%). Le giovani tra i 18 ed i 24 anni che si sono rivolte allo sportello sono, invece, il 14% del totale.



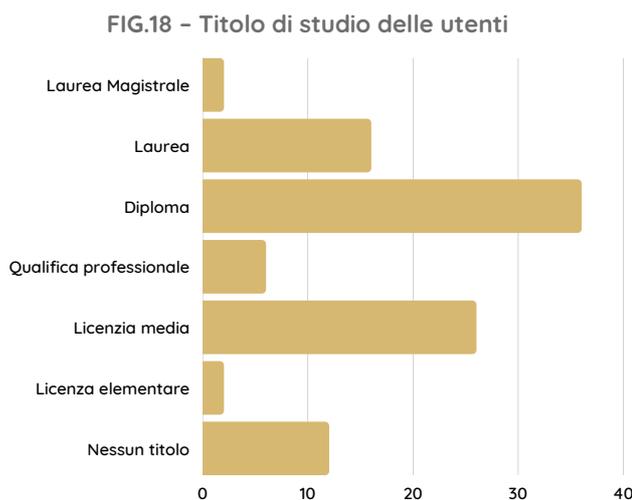
Nella Figura 17 si evidenzia la situazione occupazionale delle utenti dello sportello. L'81% del totale risultava disoccupata al momento dell'incontro, mentre solo il 17% delle utenti ha dichiarato di essere occupata.

FIG.17 - Condizione occupazionale delle utenti

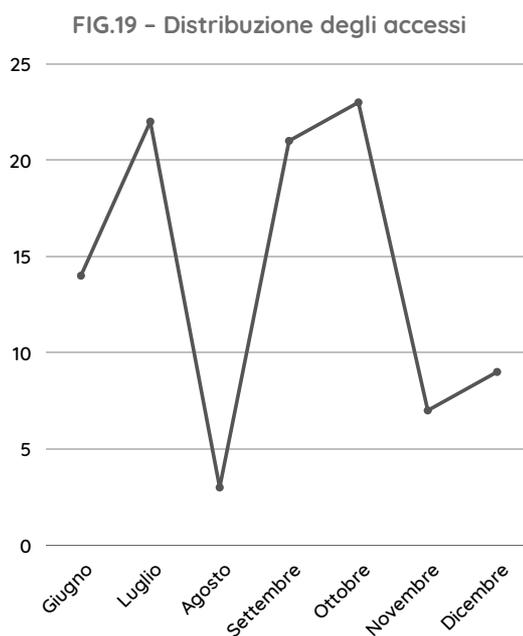


Nella Figura 18 viene indagato il titolo di studio delle utenti. Circa il 37% delle persone che si sono avvicinate allo sportello hanno dichiarato di essere in possesso di un diploma, mentre il 16% possedeva almeno un titolo di laurea triennale.

Se si analizza la distribuzione dei titoli di studio sulla base della nazionalità extra EU delle utenti emerge che tra le donne laureate recatesi allo sportello il 50% sono indiane (3 su 6), il 15% delle donne con licenza media sono indiane e marocchine (2 su 13) mentre il 33% delle donne senza nessuna licenza è pakistana (2 su 6).

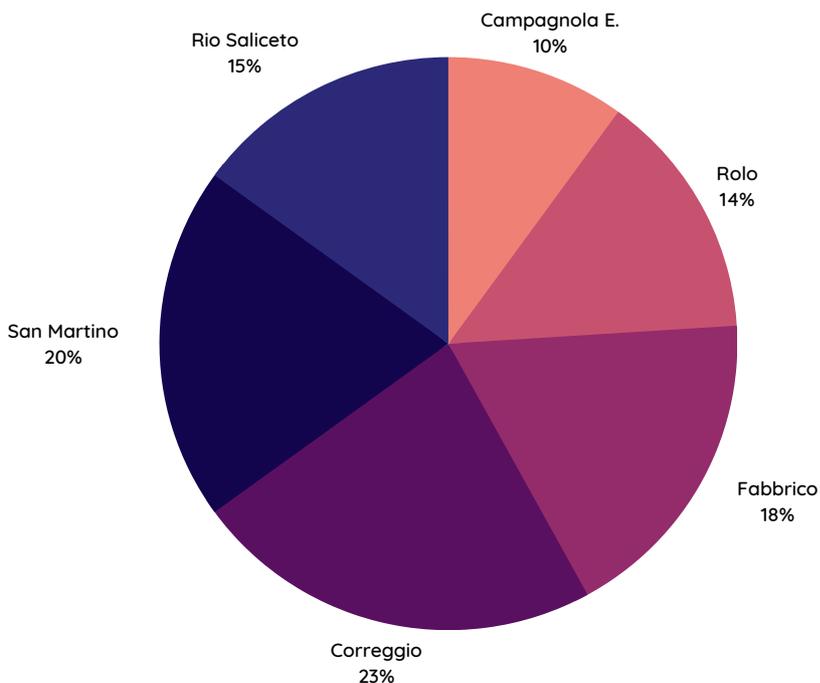


La Figura 19 mostra la distribuzione degli accessi durante i mesi di apertura. In particolare, nei mesi di luglio, di settembre e di ottobre vi sono stati più di 20 nuovi accessi, mentre nel mese di agosto gli accessi sono stati soltanto tre. Questa bassa frequenza è dovuta allo stop temporaneo dell'attività in seguito alle ferie estive; è importante sottolineare che molte di queste utenti si sono recate altre volte allo sportello pertanto i dati riportati fanno riferimento soltanto al primo accesso.



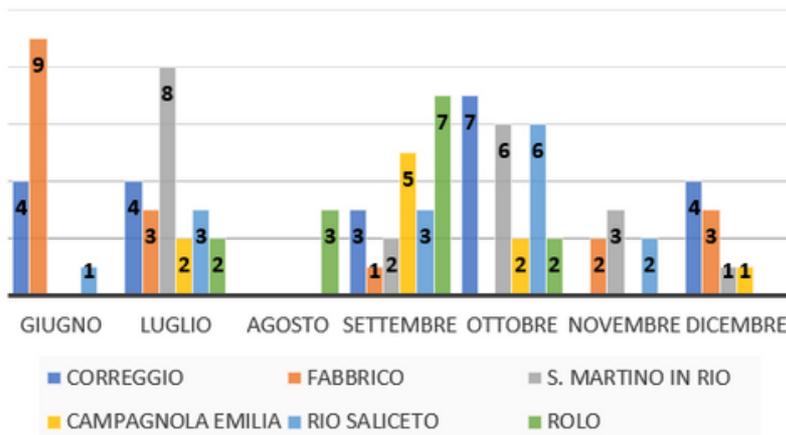
La Figura 20 evidenzia nel dettaglio il numero complessivo di accessi per Comune. In particolare, il Comune con il maggior numero di accessi è stato Correggio (22), seguito da San Martino in Rio (20) e Fabbrico (18). Il Comune con meno accessi è stato, invece, Campagnola Emilia (10).

FIG.20 - Distribuzione degli accessi per Comune



Infine, la Figura 21 riassume nel dettaglio il numero di accessi per singolo mese presso gli sportelli dei sei Comuni. Nel mese di giugno, Fabbrico è stato il Comune con il maggior numero di accessi, mentre a luglio il numero di accessi è stato particolarmente elevato per San Martino in Rio. Ad agosto, i tre accessi totali hanno riguardato il solo Comune di Rolo che è stato anche il Comune con il maggior numero di accessi a settembre. Ad ottobre, Correggio, che ha primeggiato nel confronto anche nel mese di dicembre, ha avuto il maggior numero di accessi.

FIG.21 - Distribuzione degli accessi per Comune e mese



8. Le attività di co-valutazione: i profili e l'importanza del lavoro nelle biografie delle utenti

Le interviste semi-strutturate della durata di 45 minuti hanno indagato i profili delle donne che si sono recate allo sportello, il significato assunto dal lavoro nella loro vita e l'iter condotto per la ricerca del lavoro. Su questo ultimo punto è stato fondamentale riuscire ad individuare a quali servizi si sono rivolte all'interno del territorio, le loro competenze in materia di ricerca del lavoro, le difficoltà riscontrate e come sono venute a conoscenza dello sportello Spazio Donna.

Le intervistate sono rappresentative di un campione eterogeneo di utenti, risultate (3) disoccupate e in cerca di un'occupazione al momento dell'accesso al servizio, occupate (1) e (1) occupate ma alla ricerca di una nuova occupazione. Le cinque intervistate sono di origine italiana, di queste solo una ha un figlio. Tutte le intervistate possiedono esperienze lavorative passate, sia di breve che lunga durata, che stanno tutt'ora influenzando la loro ricerca del lavoro "giusto per loro" e lo stato emotivo in cui questa viene condotta.

- **Che cosa intendono per lavoro?**

Dai profili delle donne intervistate sono emersi i significati di lavoro precedentemente enunciati. Il lavoro come "requisito formale" intersecato con il lavoro come "aspirazione", in cui le difficoltà maggiori nascono a seguito del mancato riconoscimento del percorso formativo e della conseguente difficoltà ad individuare un lavoro in linea con le competenze e aspettative. Il "lavoro come necessità", ossia il bisogno di un lavoro anche part-time che contribuisca ad integrare il reddito familiare. Infine, il lavoro come "aspirazione" rispetto ad un percorso di realizzazione personale accompagnato in alcuni casi anche da un più elevato riconoscimento economico.

- **A chi si rivolgono per cercare lavoro?**

La ricerca del lavoro per tutte le utenti è condotta sia rivolgendosi ai servizi del territorio sia attraverso candidature spontanee o passaparola. Alcune di loro presentano già competenze digitali ma la maggior parte si trova disorientata rispetto ad alcuni requisiti iniziali e vincolanti per potere procedere in maniera autonoma. I servizi per la ricerca del lavoro a cui tutte le utenti si sono rivolte sono state le agenzie territoriali di collocamento e il Centro per l'impiego. Le difficoltà perlopiù riportate in relazione a questi soggetti sono state: l'impersonalità del servizio erogato, la scarsa preparazione degli operatori, la mancanza di ascolto.

Altre difficoltà che hanno impedito l'accesso a determinate posizioni lavorative o che ne hanno impedito una continuazione, sono invece emerse a seguito di vincoli strutturali come: difficoltà di conciliazione dei tempi di lavoro, preferenze per lavoratrici in età dai 20 ai 25 anni, compenso insufficiente rispetto alle ore impiegate.

- **Perchè si sono rivolte a Spazio Donna?**

Le intervistate hanno riconosciuto alcuni tratti distintivi di Spazio Donna individuati come elementi di unicità e di valore rispetto ai servizi già presenti: la capacità di ascolto e attenzione delle operatrici, la ricerca e l'indirizzamento verso servizi specifici (corsi di formazione, scrittura del cv e presentazione), supporto morale e di accompagnamento nell'individuazione delle reali necessità dell'utente.

In sintesi, ciò che emerge dalle interviste è che sebbene la maggior parte delle utenti si siano rivolte al servizio con l'obiettivo di cercare un lavoro, spesso questa necessità nascondeva altre esigenze che hanno richiesto un'attività di orientamento e indirizzo da parte delle operatrici. Come, ad esempio, un orientamento verso un periodo di servizio civile piuttosto che di un lavoro vero e proprio, l'indirizzamento verso altri servizi territoriali di cui le utenti non erano a conoscenza o la necessità di individuare un percorso di crescita personale attraverso dei corsi di formazione.

Il lavoro rappresenta quindi una leva di riflessione del proprio progetto di vita che necessita di un orientamento iniziale e da cui deriva anche una progettazione in termini di competenze preliminari e formazione specifica che spesso non viene offerta all'interno delle agenzie per il lavoro.

9. Le attività di co-valutazione: Spazio Donna nel futuro

Il focus group condotto con le operatrici ha verificato la coerenza tra implementazione del progetto e obiettivi individuati in fase iniziale. Le domande hanno permesso di evidenziare i punti di forza dal progetto, gli elementi di complessità e quali aspetti potrebbero essere integrati in futuro.

Tra i punti di forza del progetto riscontrati dalle operatrici sono state evidenziate la disponibilità e l'interesse da parte del territorio verso Spazio Donna. Tutte le amministrazioni hanno mostrato una forte disponibilità a sostenere Spazio Donna mettendo a disposizione gli spazi fisici dove svolgere l'attività. Anche la rete dei partner, inizialmente ingaggiata in fase progettuale, ha mostrato un interesse continuo verso il progetto rispondendo favorevolmente agli incontri di monitoraggio organizzati. In particolare, le associazioni del Terzo Settore e il Centro per l'Impiego hanno contribuito a promuovere Spazio Donna nel proprio bacino di utenza. Questa attenzione e disponibilità ha trovato riflesso nell'eterogeneità dell'utenza che ha avuto accesso allo sportello che in 7 mesi ha incontrato donne con necessità eterogenee tra loro e le cui esigenze non trovano risposta nello sportello sociale.

Allo stesso tempo, l'attivazione della rete dei partner ha rappresentato anche un elemento di complessità del progetto. Le relazioni con i partner contattati in fase iniziale hanno richiesto un forte impegno da parte di Cremeria srl. Trattandosi di realtà eterogenee tra loro, la loro attivazione e partecipazione ha necessitato di canali di comunicazione personali e spesso diversi uno dall'altro. Inoltre, per alcuni di questi enti, il progetto ha rappresentato la prima occasione di lavorare in una rete comunale le cui modalità di governance e partecipazione sono risultate inizialmente poco chiare.

Ulteriori complessità sono emerse a livello locale nell'attività di comunicazione. Sebbene Spazio Donna sia stato promosso durante tutto il suo periodo di attività, sono state adottate strategie di comunicazione eterogenee all'interno dei singoli Comuni. Per il futuro, sarebbero necessarie comunicazioni di supporto da parte di tutte le Amministrazioni condotte in maniera coordinata e continuativa.

Per il futuro, le operatrici hanno individuato tre aree di intervento che riguardano la tipologia di servizi offerti da Spazio Donna, la governance della rete dei partner coinvolti nel progetto e la sua legittimazione da un punto di vista politico.

In termini di servizi offerti, lo sportello oltre che a svolgere attività di orientamento potrebbe nel futuro integrare una parte laboratoriale e formativa. Attraverso la creazione di laboratori, interventi esterni e momenti di formazione sarebbe possibile elaborare una risposta più complessa e più completa alle esigenze della donna e a tutti i significati di lavoro emersi durante la sua apertura. Nuovi approcci e nuovi strumenti che se attivati all'interno di un unico spazio potrebbero rafforzare l'identità dello sportello all'interno dei servizi già in essere nel territorio dell'Unione e con i partner coinvolti.

Un ampliamento del perimetro di attività dello sportello necessita però anche di una governance più forte e mirata della rete dei partner attuali, ma soprattutto una sua espansione. In futuro, sarà necessario un potenziamento della rete dei partner sia verso enti e servizi già in essere nell'Unione sia verso partner ad oggi poco presenti come gli enti imprenditoriali e le associazioni di categoria.

Nel primo caso, una maggiore integrazione tra Spazio Donna e i servizi culturali e scolastici locali, potrebbe supportare le scuole nelle attività di orientamento post-scolastico, favorendo la circolarità delle informazioni all'interno di ciascun territorio e ampliando il target di utenza anche ad adolescenti, giovani famiglie e comunità con diverso background geo-culturale. Una maggiore integrazione invece con gli enti imprenditoriali e le associazioni di categoria sul territorio permetterebbe di condurre laboratori sull'imprenditoria femminile locale, sviluppare progetti di empowerment femminile e welfare comunitario. Inoltre, un ulteriore ampliamento potrebbe essere indirizzato verso le agenzie per il lavoro, ad oggi solo presenti nella fase progettuale.

In termini di governance quindi, se ad oggi la rete dei partner è stata coinvolta soprattutto a livello comunale, per il futuro sarà necessario governare la rete anche a livello sovra-comunale con co-progettazioni mirate.

10. Alcune considerazioni conclusive

I confini amministrativi dell'Unione abbracciano un territorio non del tutto omogeneo dal punto di vista socio-economico. Alcuni elementi sembrano tuttavia comuni: un reddito medio nettamente inferiore alla media provinciale e regionale; tassi più bassi di occupazione femminile, spesso a fronte di titoli di studio mediamente più elevati degli uomini, con un minor tasso di accesso al mercato del lavoro.

Rispetto alla qualità del lavoro, le donne hanno più spesso contratti a tempo determinato e con competenze che i datori di lavoro definiscono medio-basse. Sul totale delle DID per anno (dichiarazioni di immediata disponibilità che identificano chi è in cerca di occupazione) le donne sono più numerose degli uomini e sono particolarmente numerose quelle giovani (con una età inferiore ai 30 anni) e quelle nella classe centrale di età lavorativa (con una età tra i 36 e i 55 anni).

Sul totale delle donne, tuttavia, quelle con background migratorio sono una minoranza.

Un ulteriore elemento sembra comune ai diversi Comuni che compongono l'Unione: la presenza di una popolazione giovanile con diversi background geoculturali, spesso di nazionalità italiana con nuclei familiari migranti (nuovi cittadini oltre a seconde generazioni), particolarmente concentrata nelle fasce di età lavorativa. Sul versante della domanda di lavoro, infine, emerge una tendenza nota anche a livello nazionale, ossia la segregazione occupazionale delle donne in alcuni settori associati, in modo discriminatorio, al mondo femminile (i servizi di cura e di pulizia, la GDO, mansioni di precisione nella manifattura, ecc...).

Rispetto ai servizi di orientamento e accesso al mercato del lavoro esistono realtà competenti e consolidate nel tempo come, ad esempio, il Centro per l'Impiego di Correggio che, tuttavia, intercetta in prevalenza persone di nazionalità italiana, giovani, con un diploma e, sempre di più anche con una laurea. Accanto a servizi consolidati rispetto a specifiche popolazioni target sono, inoltre, presenti anche numerosi luoghi informali che svolgono funzioni analoghe, anche valorizzando il tessuto di relazioni che la ridotta dimensione comunale consente.

In questo contesto, sembra emergere con forza la necessità di dare visibilità pubblica e condivisa al tema del lavoro in senso ampio e multidimensionale, con una chiara prospettiva di genere. L'orientamento al mercato del lavoro, un accesso non discriminatorio e la possibilità di perseguire traiettorie individuali di miglioramento presentano, infatti, criticità peculiari nel caso della componente femminile e - in una visione intersezionale - della componente con diverso background geoculturale.

In questo senso, l'attività di ricerca e monitoraggio che ha accompagnato il progetto individua alcune piste per un possibile sviluppo futuro delle politiche:

- Una **governance sovra-comunale del tema**, in grado di aggregare i soggetti già oggi interessati, che gestiscono, in modo formale o meno, attività e servizi rivolti non esclusivamente alla popolazione femminile. Oltre al coordinamento delle attività, emerge la richiesta di **interventi gender oriented** ossia in grado di cogliere le specificità della condizione femminile in termini di vincoli e opportunità.
- Implementare un **primo servizio di informazione e orientamento alla rete** dei servizi già attivi rispetto al tema del lavoro, radicato sui singoli territori comunali e in grado di riconoscerne le specificità. L'obiettivo non è solo quello di intercettare la componente della popolazione femminile più distante dai servizi ma anche di fornire supporto a quante già fruiscono dei servizi e necessitano di uno spazio di riformulazione del proprio bisogno.

- Mettere al centro una **definizione complessa del tema lavoro** e dei bisogni ad esso connessi (ad esempio: “lavoro come requisiti formali”, “lavoro come necessità” e “lavoro come aspirazione”), immaginando una pluralità di azioni in collaborazione con attori competenti del territorio (ad esempio: riconoscimento dei titoli di studio, formazione, promozione dell'imprenditorialità, ecc...).
- Adottare una **visione processuale nell'erogazione del servizio**, immaginando che i bisogni di ciascuna donna in tema di lavoro possano modificarsi nel tempo e possano modificarsi anche le condizioni di contesto, entro cui tale bisogno viene formulato. L'adozione di una tale prospettiva può essere efficace anche in termini di prevenzione (ad esempio in riferimento alle giovani donne che si affacciano al mercato del lavoro) e di miglioramento progressivo del contesto (ad esempio superando la categorizzazione del lavoro solo in termini di “necessità” e promuovendo occasioni di “aspirazione” nel futuro).

