

**IRPET** Istituto Regionale  
Programmazione  
Economica  
della Toscana

# **L'AREA LIVORNESE NELLA TRANSIZIONE DEMOGRAFICA**

**Gli effetti sul mercato del lavoro  
con un focus su  
condizione giovanile e di genere**

Firenze, Giugno 2023

## RICONOSCIMENTI

Il rapporto è stato curato da Natalia Faraoni e da Donatella Marinari. Letizia Ravagli e Maria Luisa Maitino hanno scritto il capitolo 1. Il lavoro afferisce all'Area Sistemi locali, cultura e turismo, coordinata da Sabrina Iommi.

L'allestimento editoriale è stato curato da Elena Zangheri.

## Indice

<b>Obiettivi e struttura del rapporto</b>	<b>5</b>
<b>1. Transizione demografica e popolazione attiva nell'area livornese</b>	<b>7</b>
1.1 Una popolazione e una forza lavoro in declino	7
1.2 L'invecchiamento della popolazione	10
1.3 Le previsioni per il futuro	11
<b>2. Giovani e donne: due categorie vulnerabili</b>	<b>13</b>
2.1 La struttura produttiva e il mercato del lavoro a Livorno	13
2.2 I giovani livornesi tra disoccupazione e lavoro	20
2.2.1 <i>I NEET: i giovani che non studiano e non lavorano</i>	21
2.2.2 <i>I giovani nel mercato del lavoro: settori e professioni</i>	22
2.2.3 <i>Le retribuzioni e i contratti di lavoro dei giovani</i>	25
BOX 1 - L'offerta formativa nella provincia di Livorno	27
2.3 La condizione lavorativa delle donne livornesi	29
2.3.1 <i>I tassi di attività, occupazione e disoccupazione femminili</i>	30
2.3.2 <i>La segregazione orizzontale</i>	31
2.3.3 <i>Le retribuzioni e i contratti di lavoro delle donne</i>	34
<b>I principali risultati in sintesi</b>	<b>39</b>



## OBIETTIVI E STRUTTURA DEL RAPPORTO

Come è noto, l'Italia è afflitta, più di altri paesi occidentali, da un rigido "inverno demografico", ossia un rallentamento nella crescita della popolazione solo in parte compensato dai flussi migratori diventati consistenti dagli anni Novanta, che appaiono però oggi del tutto inadeguati.

La pandemia ha accentuato il declino demografico in atto, tanto che la popolazione residente in Italia è passata da poco più di 60,3 milioni del 2013 a poco meno di 59,3 milioni alla fine del 2020. Tale contrazione è il risultato di dinamiche differenziate a livello territoriale, con un fenomeno più marcato nel Mezzogiorno, un lieve dinamismo nel Nord-Est del paese e regioni più stagnanti, come la Toscana.

All'interno di questo quadro generale, la condizione di alcune categorie socio-demografiche appare particolarmente delicata. Giovani e donne risultano infatti penalizzati nel mercato del lavoro, con tassi di inattività e disoccupazione più alti e maggior rischio di povertà. Il dato è strutturale e in Italia ha ragioni profonde, legate al tipo di welfare e alle riforme del mercato del lavoro, quindi a tendenze nazionali, difficilmente modificabili a livello locale. È vero, però, che le caratteristiche dei sistemi produttivi territoriali possono definire le peculiarità di questo fenomeno generalizzato e determinare in modo più specifico tali fragilità.

Questo rapporto, focalizzato sul Comune di Livorno con uno sguardo allargato al sistema locale e alla provincia, dopo una breve introduzione dedicata agli elementi territoriali della transizione demografica che interessa la regione Toscana e il Paese, si concentra sulla condizione dei giovani e delle donne nel mercato del lavoro.

Il rapporto è così strutturato. Il primo capitolo tratta i temi demografici, con un inquadramento della condizione della popolazione livornese di medio periodo e attuale e una stima dei possibili scenari futuri. Il secondo capitolo è invece incentrato sulle condizioni di lavoro dei giovani e delle donne, portando attenzione ai tassi di attività, occupazione e disoccupazione, ai principali settori economici di assorbimento del lavoro dipendente, ai tipi di contratti e alle retribuzioni.



# 1.

## TRANSIZIONE DEMOGRAFICA E POPOLAZIONE ATTIVA NELL'AREA LIVORNESE

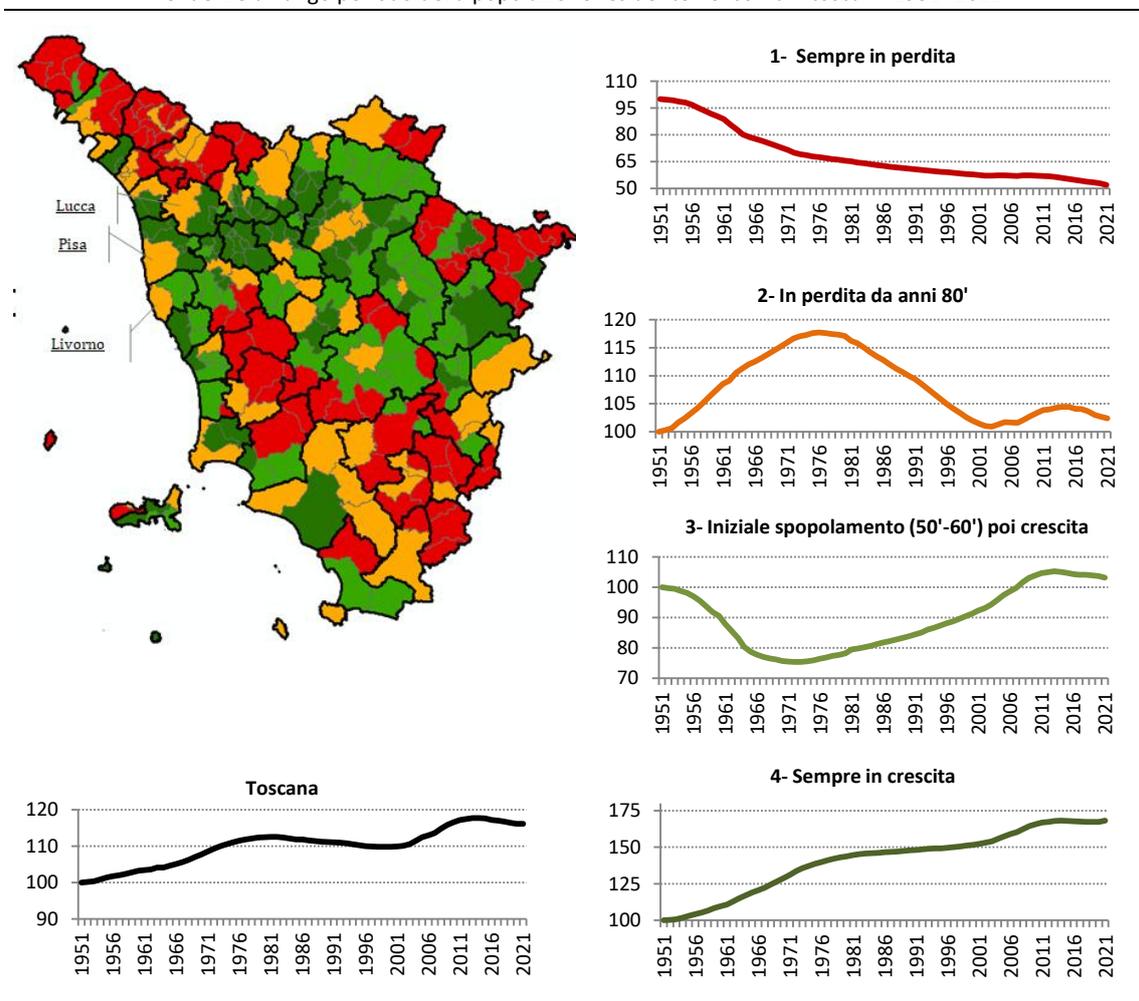
### 1.1

#### Una popolazione e una forza di lavoro in declino

Nel 2022 la popolazione del Comune di Livorno ammonta a quasi 150mila residenti. L'andamento demografico di lungo periodo di Livorno, lo accomuna ad altre città toscane. In regione è infatti possibile distinguere alcuni tipi di tendenze di lungo periodo riguardanti la popolazione, per meglio chiarire la cosiddetta transizione demografica, che interessa, in generale, i paesi ricchi.

Figura 1.

Tendenze di lungo periodo della popolazione residente nei comuni toscani. 1951 -2021

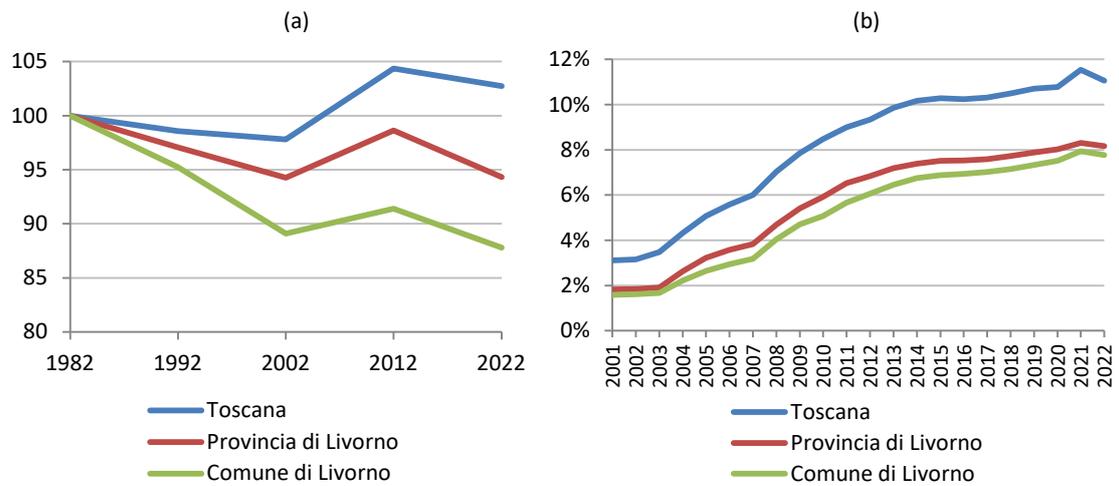


Fonte: Elaborazioni IRPET su dati ISTAT

Nella Figura 1 sono riportati i comuni classificati per i quattro tipi di andamento: quelli sempre in perdita (colore rosso), riguardano le aree interne della Toscana, che dal dopoguerra vivono un lungo e lento spopolamento; quelli in perdita dagli anni Ottanta (colore arancione), che riguardano gran parte delle città, tra cui anche Livorno, le quali dopo il boom degli anni Sessanta e Settanta, hanno vissuto un declino demografico dovuto in parte al calo della natalità e in parte allo spostamento della popolazione verso i comuni limitrofi. La crescita che riparte dagli anni Duemila è data dal contributo dell'immigrazione, ma rimane ben al di sotto dei livelli precedenti. Il terzo gruppo (colore verde chiaro) e il quarto (colore verde scuro) sono complementari al secondo, nel senso che descrivono il fenomeno della sub-urbanizzazione, per cui la popolazione esce dal centro delle città e si trasferisce prima nelle periferie, poi nei comuni limitrofi, dove il costo della vita è più basso, gli spostamenti sono comunque agevoli e soprattutto per i comuni sempre in crescita, sono presenti sistemi di piccola impresa che offrono lavoro. Questi comuni tornano a crescere dagli anni Settanta, oppure crescono costantemente senza particolari cali della popolazione, grazie anche all'afflusso successivo degli stranieri residenti. Il dato regionale è la risultanza di questi diversi andamenti.

Soltanto a partire dagli anni Ottanta, la popolazione residente nel Comune di Livorno ha avuto una dinamica più simile a quella media della Regione. Dagli anni Ottanta fino ai primi anni Duemila si è ridotta, è risalita nel decennio successivo, grazie al contributo degli stranieri, per poi riprendere a diminuire negli anni più recenti, quando hanno iniziato ad attenuarsi i flussi in entrata dall'estero (Figura 2). L'intensità con cui queste dinamiche si sono succedute è, tuttavia, diversa nel Comune rispetto alla Regione e alla Provincia. Quando la popolazione è diminuita lo ha fatto in misura più marcata, quando è aumentata l'incremento è stato più debole. Negli anni 2000 la popolazione del Comune di Livorno era già 11 punti percentuali in meno di quella dei primi anni '80 mentre si era ridotta di soli 2 punti percentuali in Toscana e di 6 punti nella Provincia di Livorno. Grazie agli stranieri, il numero di residenti in Toscana torna nel primo decennio del 2000 a livelli superiori a quello di trent'anni prima, mentre nel Comune di Livorno, ma anche nella Provincia, il loro contributo non è sufficiente a interrompere il declino della popolazione.

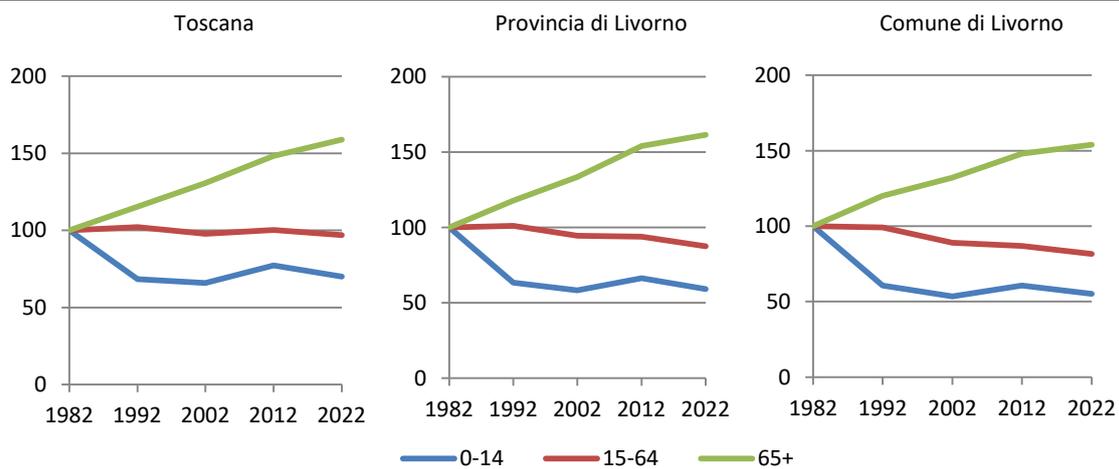
Figura 2.  
Popolazione totale (Anno 1982=100) (a) e quota % di stranieri sulla popolazione (b) per anno



Fonte: Elaborazioni IRPET su dati ISTAT

Differentemente da quanto accaduto a livello regionale, dove la diminuzione della popolazione si deve solo al ridimensionamento della popolazione tra 0 e 14 anni per effetto della denatalità, nel Comune di Livorno, e in parte anche nella Provincia, il declino si spiega anche con la caduta della popolazione in età attiva, tra i 15 e i 64 anni, che sostanzialmente non ha accennato ad arrestarsi fino ai tempi più recenti (Figura 3). Di contro, è cresciuta la popolazione più anziana, sebbene in misura leggermente inferiore a quanto registrato nella Provincia e nel resto della Regione.

Figura 3.  
Popolazione per classi di età (Anno 1982=100) per anno



Fonte: Elaborazioni IRPET su dati ISTAT

Il risultato di queste dinamiche è che nel 2022 la popolazione del Comune di Livorno conta 154.177 persone, cioè 20.765 in meno rispetto a quarant'anni fa. La popolazione in età da lavoro nel 2022 è ormai sotto la soglia delle 100mila unità, mentre si è quasi dimezzata la numerosità di chi ha tra 0 e 14 anni ed è aumentata di oltre il 50% quella di chi ha più di 65 anni (Tabella 1).

Tabella 1.  
Popolazione per classi di età per anno

	0-14	15-64	65+	Totale
1982	32.552	115.931	27.108	175.591
1992	19.776	114.930	32.532	167.238
2002	17.397	103.232	35.803	156.432
2012	19.754	100.624	40.117	160.495
2022	17.929	94.536	41.712	154.177

Fonte: Elaborazioni IRPET su dati ISTAT

## 1.2

### L'invecchiamento della popolazione

Per effetto dei meccanismi di ricomposizione per età, la popolazione livornese è diventata più vecchia in misura superiore a quanto accaduto a livello regionale. L'età media della popolazione del Comune di Livorno è di 48,7 anni nel 2022, un anno in più di quella regionale. Era di due anni in meno nel 2012 e di 44,9 nel 2002. I principali indicatori demografici, l'indice di dipendenza strutturale, l'indice di dipendenza degli anziani e l'indice di vecchiaia<sup>1</sup>, sono peggiorati e hanno livelli più critici di quelli medi toscani. Nel 2022, ogni 100 persone in età da lavoro ci sono 63,8 persone "dipendenti", di cui 45,4 con più di 65 anni e 18,5 con meno di 15. Ogni 100 persone con meno di 15 anni ce ne sono 245,5 che ne hanno oltre 65 (Tabella 2).

Tabella 2.  
Indicatori demografici per anno

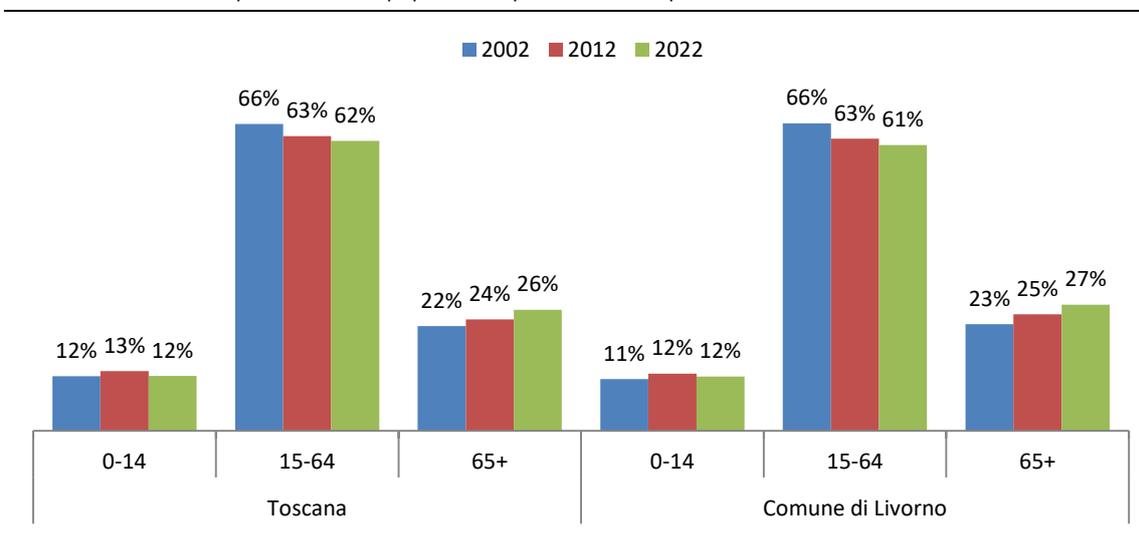
	2002		2012		2022	
	Toscana	Comune di Livorno	Toscana	Comune di Livorno	Toscana	Comune di Livorno
Indice di dipendenza strutturale	51.9	51.8	58.1	59.9	61.1	63.9
Indice di dipendenza anziani	34.2	34.9	37.8	40.5	42.0	45.4
Indice di vecchiaia	192.1	206.1	186.1	208.5	219.9	245.6
Età media	44.9	45.4	45.8	46.7	47.7	48.7

Fonte: Elaborazioni IRPET su dati ISTAT

<sup>1</sup> L'indice di dipendenza strutturale è dato dal rapporto tra popolazione tra 0 e 14 anni e 65 anni e più e popolazione tra 15 e 64 anni. L'indice di dipendenza degli anziani è il rapporto tra ultra64enni e popolazione 15-64. L'indice di vecchiaia è dato dal rapporto tra ultra64enni e popolazione tra 0 e 14 anni.

Gli over 65 rappresentano nel 2022 il 27% della popolazione del Comune, 4 punti percentuali in più rispetto al 2002. Di contro, è diminuito di 6 punti percentuali il peso della popolazione in età da lavoro, passato dal 66% al 61%.

Figura 4.  
Composizione della popolazione per classi di età per anno – Comune di Livorno



Fonte: Elaborazioni IRPET su dati ISTAT

### 1.3

#### Le previsioni per il futuro

Per il futuro, a meno di una decisa ripresa dei flussi migratori, queste dinamiche demografiche negative non potranno che continuare ad accentuarsi. Attraverso il modello demografico dell'IRPET è possibile elaborare scenari sull'evoluzione della popolazione toscana, scendendo a livello comunale, in un orizzonte temporale che arriva fino al 2060. Lo scenario "base" adotta le stesse assunzioni che segue l'ISTAT nelle sue previsioni. Il tasso di fecondità è ipotizzato in aumento, le aspettative di vita sono supposte in crescita e il saldo migratorio, da/verso l'estero e le altre regioni, è assunto in aumento per i primi anni del periodo di previsione e in attenuazione negli anni successivi<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Nel dettaglio, il tasso di fecondità totale è assunto in aumento dall'1,18 del 2019, anno di partenza del modello, all'1,42 del 2060. Le aspettative di vita alla nascita passano da 81,3 per gli uomini e 85,6 per le donne a 86,2 e 88,9 rispettivamente. Il saldo migratorio in rapporto alla popolazione totale passa da 0,45% per gli uomini e 0,43% per le donne a 0,40% e 0,38% rispettivamente.

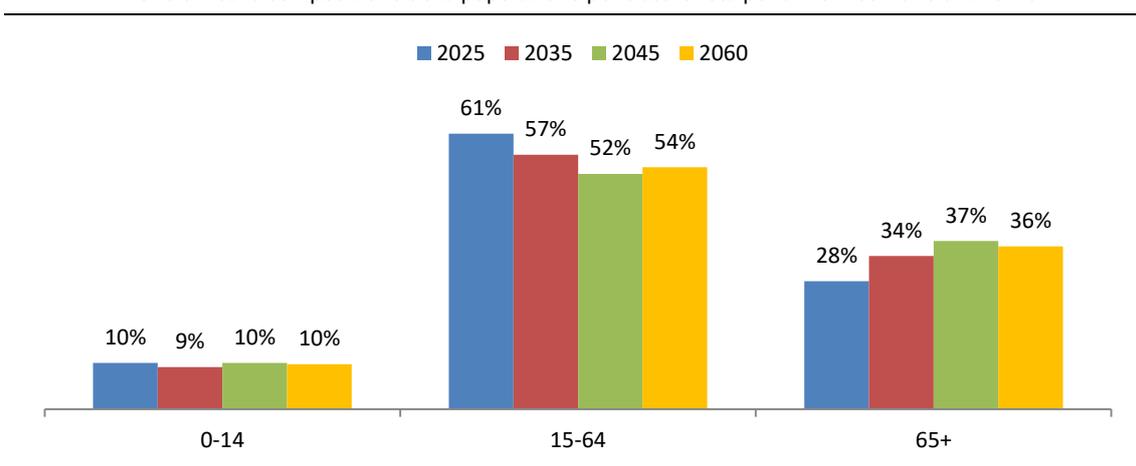
Tabella 3.  
Previsioni sulla popolazione per classi di età per anno

	0-14	15-64	65+	Totale
2025	15,539	92,175	42,813	150,527
2030	13,973	87,211	45,881	147,064
2035	13,481	81,124	48,910	143,514
2040	13,783	74,909	51,190	139,883
2045	14,003	71,125	50,878	136,007
2050	13,795	68,649	49,073	131,517
2055	13,061	66,450	46,553	126,064
2060	12,077	64,627	43,498	120,203

Fonte: stime da modello demografico IRPET

Sulla base di queste assunzioni, la popolazione livornese è prevista in ulteriore diminuzione nei prossimi decenni fino ad arrivare alle 120mila persone nel 2060 (Tabella 3). La gran parte di questo decremento sarà dovuto alla diminuzione della popolazione in età da lavoro, che passerà da poco più delle 90mila unità di oggi a 75mila nel 2040 e 65mila nel 2060. Diminuirà, invece, di 3mila e quattrocento persone la numerosità degli under 15 che arriverà a 12mila nel 2060. L'aumento della popolazione con più di 65 anni sarà di sole 700 unità.

Figura 5.  
Previsioni sulla composizione della popolazione per classi di età per anno – Comune di Livorno



Fonte: stime da modello demografico IRPET

In termini di composizione, il modello prevede una sostanziale stabilità del peso dei giovani sotto 15 anni e una perdita dell'importanza della popolazione attiva a favore di quella anziana (Figura 5). La quota di popolazione tra i 15 e i 64 anni passerà dal 61% del 2025 al 52% del 2045, viceversa quella degli over 65 dal 28% al 37%. Solo nel lungo periodo, per effetto delle assunzioni positive sul tasso di fecondità e della fuoriuscita della generazione numerosa dei *baby boomers*, si prevede una leggera ricomposizione, di un paio di punti percentuali, dagli over 65 a vantaggio della popolazione in età da lavoro.

## 2.

### **GIOVANI E DONNE: DUE CATEGORIE VULNERABILI**

Negli ultimi decenni le disuguaglianze sono cresciute in tutte le democrazie occidentali e, in Europa, l'Italia mostra disparità più acute, che tendono a concentrarsi su alcune categorie socio-demografiche. Inoltre, questi divari sono stati ampliati dalla pandemia e rischiano di aumentare ulteriormente per effetto dell'accelerazione inflazionistica degli ultimi mesi.

Come sottolinea l'ultimo rapporto annuale ISTAT sulla situazione del paese<sup>3</sup>, alcuni specifici sottogruppi di popolazione come donne, giovani, residenti nel Mezzogiorno, stranieri e individui con bassi titoli di studio soffrono di più l'effetto delle disuguaglianze, risultando a maggior rischio di povertà. Oltre a una maggiore probabilità di essere disoccupati o inattivi, per coloro che invece lavorano sono più diffuse condizioni di precarietà, retribuzioni inadeguate e contratti di breve durata e intensità.

In questo capitolo ricostruiremo le principali caratteristiche dei giovani e delle donne residenti nel Comune di Livorno, con confronti con le aree limitrofe (Pisa e Lucca), la provincia livornese e la Toscana. Utilizzeremo basi informative di diversa natura, che ci permetteranno di esaminare i principali indicatori del mercato del lavoro, ma anche il reddito e i settori di occupazione.

#### 2.1

##### **La struttura produttiva e il mercato del lavoro a Livorno**

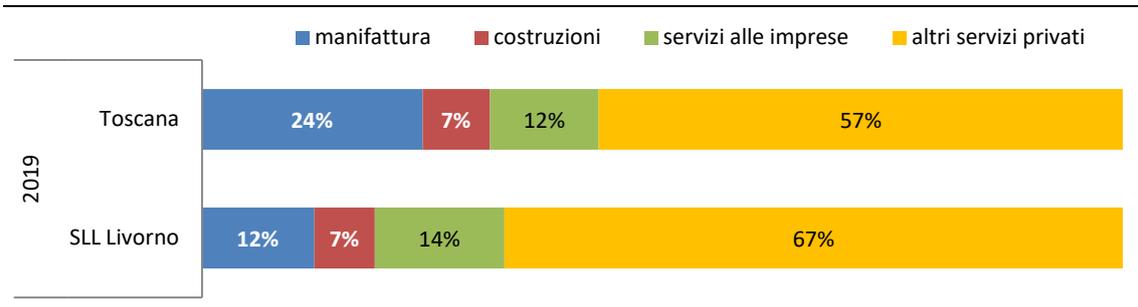
Prima di dedicarci alla questione giovanile e a quella di genere, è necessario tracciare un breve profilo del sistema produttivo livornese, evidenziandone le specificità rispetto al resto della regione, che determinano poi i fabbisogni professionali sul territorio e quindi le opportunità di lavoro per la popolazione residente.

Prendendo come anno di riferimento il 2019, un confronto tra la struttura produttiva regionale e quella del sistema locale livornese in termini di addetti mostra un maggior livello di terziarizzazione di quest'ultima, a fronte di un peso praticamente dimezzato della manifattura (Figura 6).

---

<sup>3</sup> <https://www.ISTAT.it/it/archivio/271806>

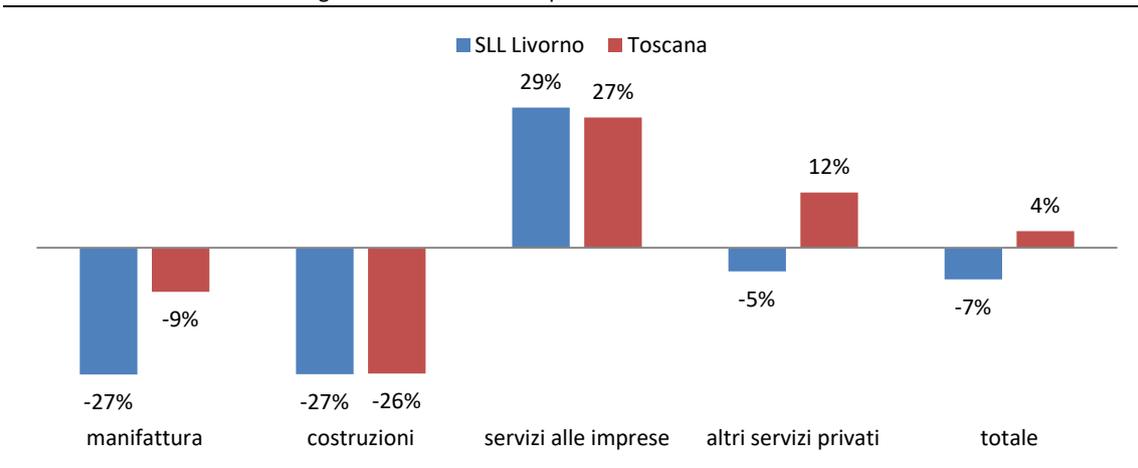
Figura 6.  
Articolazione del sistema produttivo privato in macrosettori (esclusa agricoltura) per quote di addetti. SLL di Livorno e Toscana. 2019



Fonte: Elaborazioni IRPET su dati ISTAT - ASIA Unità Locali

L'attuale configurazione economica è imputabile a un lungo periodo di contrazione dell'industria locale, intensificatosi con la crisi del 2008, che ha visto una forte diminuzione degli addetti manifatturieri (-27%), molto più accentuata di quella regionale (-9%). Sono invece cresciuti i servizi alle imprese (+27%), mentre rispetto al 2004 diminuisce l'altro terziario privato (-5%), più dinamico in Toscana (+12%) (Figura 7).

Figura 7.  
Variazione degli addetti 2019 – 2004 per macrosettor. SLL di Livorno e Toscana



Fonte: Elaborazioni IRPET su dati ISTAT - ASIA Unità Locali

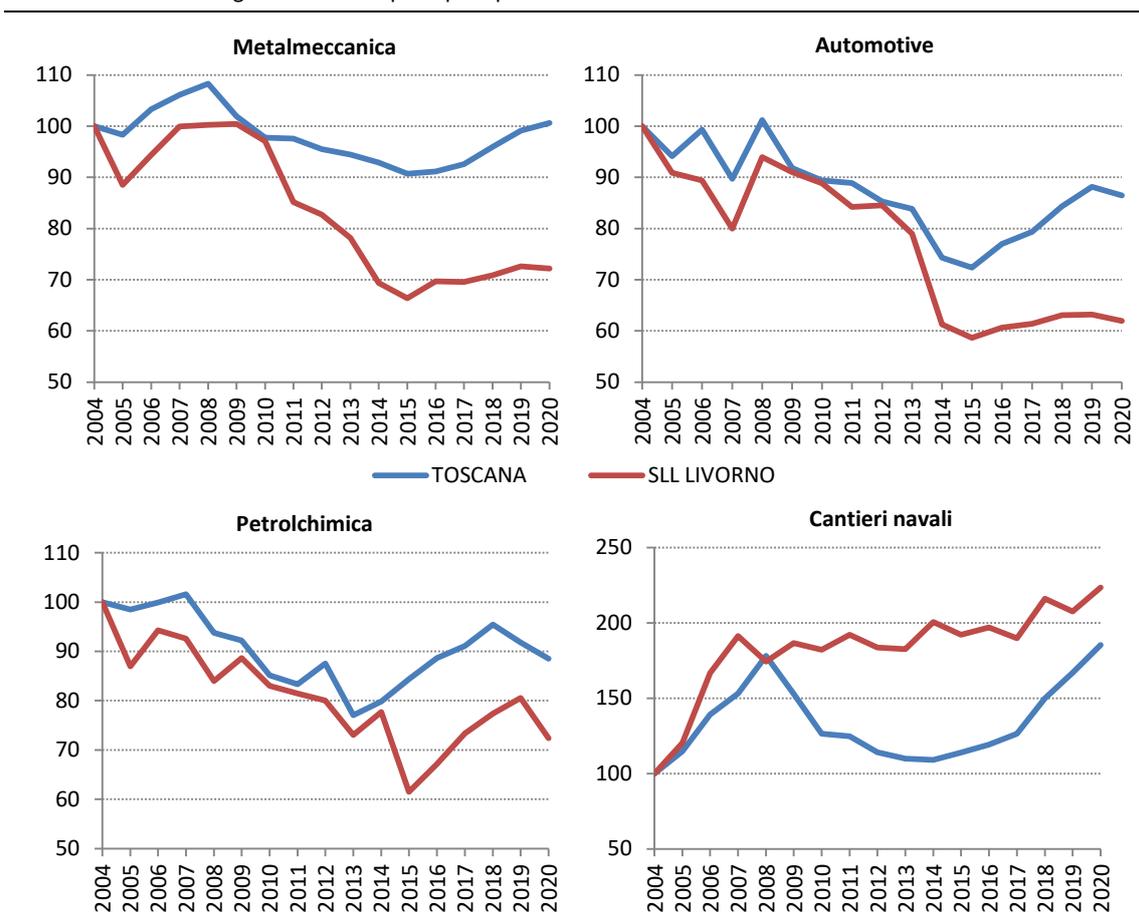
Soffermandoci in particolare sulla manifattura (Figura 8), appare rilevante il calo delle principali specializzazioni industriali, caratterizzate dalla presenza di imprese nei settori di base e dalle dimensioni medie più elevate rispetto al dato regionale. Tutti i settori caratteristici dell'economia locale, come la metalmeccanica, l'automotive e la petrolchimica sono fortemente diminuiti in termini di addetti a partire soprattutto dal 2008-2009, senza mai tornare ai livelli del 2004 e con un andamento che risulta comunque peggiore rispetto a quello

toscana. L'insieme di queste imprese manifatturiere impiegava, all'inizio degli anni duemila, quasi 8mila addetti, che sono scesi a circa 5mila600 nel 2019.

Soltanto la specializzazione legata ai cantieri navali è cresciuta costantemente, ma il suo peso in termini di addetti non è così rilevante, contandone circa 435 nel 2019, a fronte dei 210 del 2004.

Figura 8.

Andamento degli addetti nelle principali specializzazioni manifatturiere del SLL di Livorno. 2004=100



Fonte: Elaborazioni IRPET su dati ISTAT - ASIA Unità Locali

Guardando alla struttura complessiva dell'economia, che considera anche l'agricoltura e i servizi pubblici<sup>4</sup>, nel 2019, immediatamente prima dell'avvento della pandemia, il principale

<sup>4</sup> Gli addetti indipendenti sono di fonte ISTAT: archivi ASIA Agricoltura e per i settori extra-agricoli ASIA Unità Locali. Gli addetti dipendenti, per tutti i settori sia privati sia pubblici, sono una stima IRPET ottenuta a partire da una base dati, al 31 dicembre 2011, costruita sulle informazioni dei censimenti dell'Industria e dei Servizi, delle Istituzioni Pubbliche, del No Profit e del censimento Agricoltura 2010, opportunamente aggiornato al 2011 tramite i dati sui Piani Colturali di ARTEA. Questa base dati è portata in avanti nel tempo utilizzando i saldi delle posizioni lavorative

bacino di occupazione del sistema locale livornese sono le attività terziarie, con un'incidenza che è significativamente superiore al dato regionale, comparabile al sistema locale di Pisa, che però si caratterizza per la presenza dell'università (Tabella 4).

Tabella 4.

La composizione della struttura economica dell'area livornese (comune, SLL e provincia) per quota di addetti dipendenti e indipendenti 2019. Confronto con SLL di Pisa, SLL di Lucca e Toscana

	Comune Livorno	SLL Livorno	Provincia Livorno	SLL Pisa	SLL Lucca	TOSCANA
<b>Agricoltura</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>3%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>
<b>Industria in senso stretto</b>	<b>9%</b>	<b>12%</b>	<b>12%</b>	<b>7%</b>	<b>23%</b>	<b>21%</b>
di cui:						
<i>Metalmeccanica</i>	3%	2%	4%	2%	8%	5%
<i>Mezzi di trasporto</i>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	2%	1%	0%	1%
<i>Petrochimica</i>	1%	1%	1%	0%	1%	1%
<b>Costruzioni</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>6%</b>	<b>5%</b>	<b>6%</b>	<b>6%</b>
Utilities	2%	2%	2%	1%	1%	1%
<b>Terziario</b>	<b>83%</b>	<b>80%</b>	<b>77%</b>	<b>85%</b>	<b>68%</b>	<b>68%</b>
di cui:						
<i>Commercio all'ingrosso</i>	6%	6%	5%	4%	6%	6%
<i>Commercio al dettaglio</i>	<b>11%</b>	<b>10%</b>	<b>10%</b>	9%	8%	9%
<i>Alloggi e ristorazione</i>	10%	10%	<b>15%</b>	12%	11%	11%
<i>Trasporti e magazzini</i>	<b>12%</b>	<b>12%</b>	9%	6%	4%	5%
<i>Servizi imprese</i>	<b>17%</b>	<b>13%</b>	<b>14%</b>	20%	12%	11%
<i>P.A.</i>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	4%	3%	3%	3%
<i>Istruzione</i>	6%	6%	6%	10%	6%	7%
<i>Sanità e servizi sociali</i>	<b>10%</b>	<b>9%</b>	8%	14%	7%	8%
<i>Altri servizi</i>	7%	<b>10%</b>	7%	7%	10%	9%
<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborazioni IRPET su dati ISTAT (Asia UL e Asia Agricoltura addetti indep.) e stime IRPET (addetti dipendenti)

Un peso importante all'interno del terziario è rivestito dai cosiddetti servizi alle imprese, che occupano il 17% di dipendenti nel Comune di Livorno e il 13% nel sistema locale. I servizi alle imprese sono un'aggregazione di attività terziarie esternalizzate dalle aziende, che raccolgono occupazioni molto differenziate<sup>5</sup>. A Livorno prevalgono i servizi di pulizia per le aziende e le attività professionali.

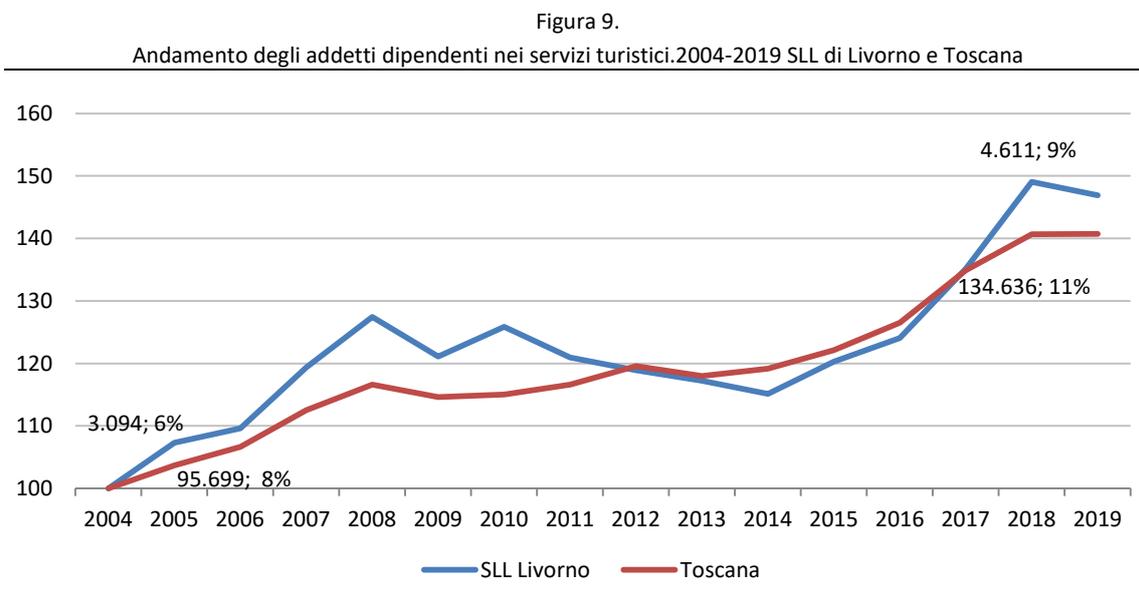
Uno scarto significativo rispetto alla media regionale mostrano inoltre le attività di trasporto e magazzinaggio (12% vs 5%), legate al porto e all'interporto.

calcolati dai flussi di avviamenti e cessazioni del Sistema Informativo Lavoro di Regione Toscana (Comunicazioni Obbligatorie Online).

<sup>5</sup> La classificazione standard dei servizi alle imprese include: comunicazioni e telecomunicazioni, servizi informatici, attività professionali, riparazioni, servizi vigilanza, servizi di pulizia, servizi di noleggio, attività immobiliari.

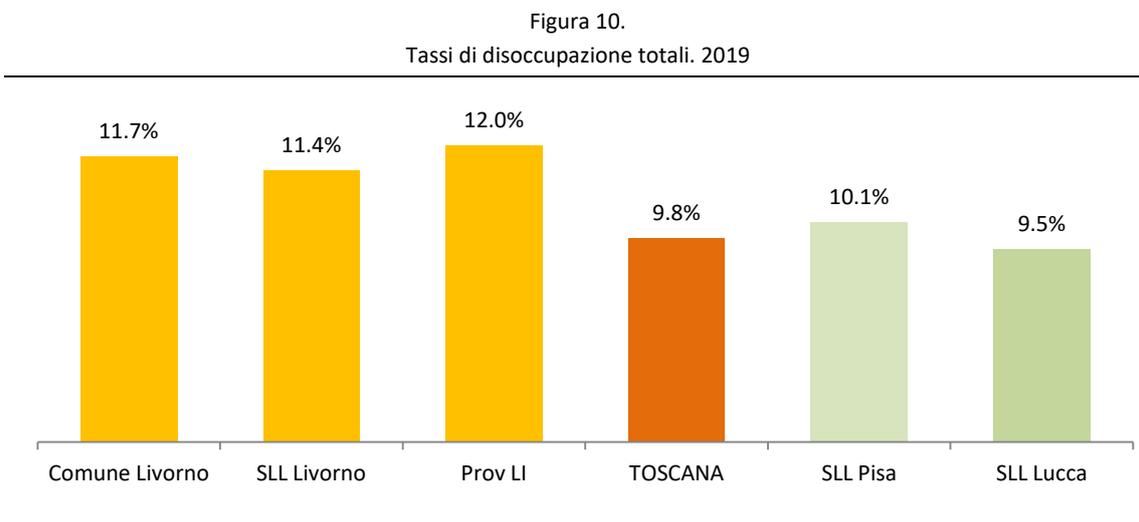
Il settore degli alloggi e della ristorazione, sospinto in genere dall'affluenza turistica, risulta più consistente nei comuni della provincia, piuttosto che a Livorno e nel suo sistema locale.

Nonostante il peso dei servizi turistici sull'economia totale rimanga inferiore alla media regionale e risulti meno intenso rispetto ad altri sistemi della costa e alla città d'arte, il valore assoluto degli addetti è aumentato rispetto al 2004, come conferma la figura 9.



Fonte: Elaborazioni IRPET su dati ISTAT

Dal punto di vista del mercato del lavoro, il territorio livornese mostra tassi più alti di disoccupazione rispetto ai valori regionali e dei sistemi locali limitrofi (Figura 10).

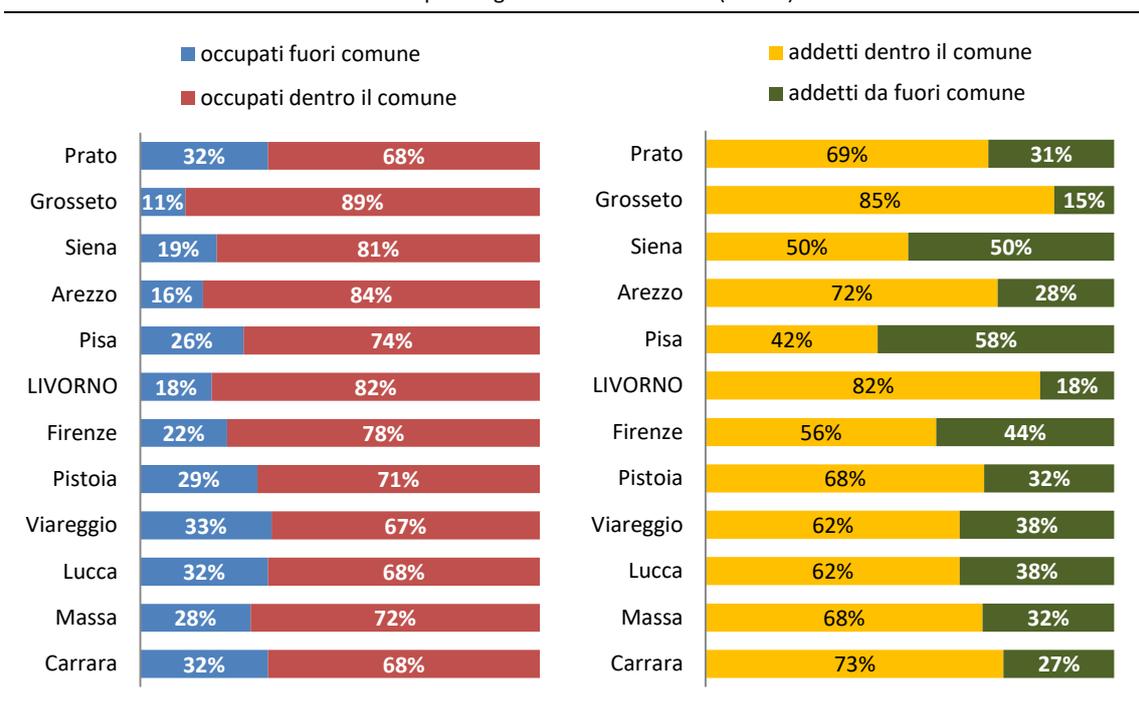


Fonte: Elaborazioni IRPET su dati ISTAT - Censimento Popolazione 2019

Osservando i dati relativi al pendolarismo per motivi di lavoro fuori e dentro il territorio comunale, emerge un caratteristico auto-contenimento di Livorno, che non mostra grande capacità attrattiva di lavoratori da fuori, ma al tempo stesso non vede una significativa fuoriuscita dei residenti verso altre località. Il dato è ben evidente nel confronto con gli altri capoluogo di provincia toscani: Livorno mostra le quote più basse di occupati in entrata e di addetti in uscita, risultando particolarmente affine a Grosseto (Figura 11).

Figura 11.

Occupati residenti che lavorano fuori o dentro il Comune (sinistra). Addetti residenti che lavorano nel Comune e non residenti che provengono da fuori Comune (destra) Anno 2011



Nota: gli occupati residenti ci permettono di osservare il pendolarismo dei livornesi;  
 gli addetti di analizzare chi risiede in comune e chi proviene da fuori  
 Fonte: Elaborazioni IRPET su dati ISTAT

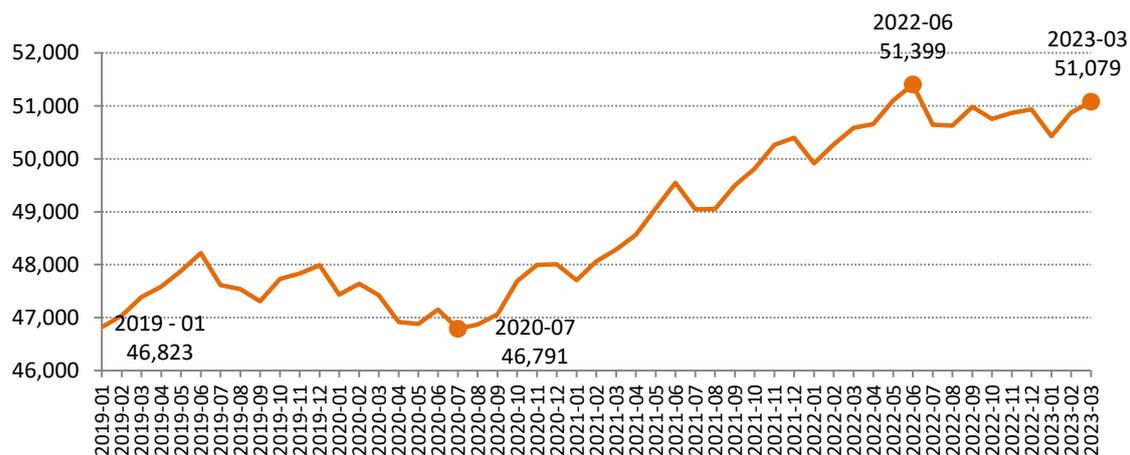
Negli ultimi anni, la crisi pandemica, lo scoppio della guerra in Ucraina e l'aumento dei prezzi e dell'inflazione hanno colpito trasversalmente i settori economici, agendo in particolare sui consumi.

Nel gennaio 2019 i dipendenti totali del sistema locale livornese ammontavano a 46mila 823 unità e mostravano nei mesi successivi un andamento in crescita, che è si è bloccato nel 2020 fino a raggiungere il picco negativo nel luglio dello stesso anno, solo di poco inferiore a quello del gennaio 2019. L'impatto della pandemia nel sistema locale di Livorno è stato più contenuto

rispetto a quello subito da altri territori toscani, per un effetto composizione: minor peso della manifattura (in particolare della moda), turismo balneare estivo, che ha coinciso con i rallentamenti delle chiusure obbligate, peso consistente del terziario pubblico e privato.

Successivamente si assiste a una forte ripresa, che si arresta a giugno 2022 con conseguente stabilità del numero di dipendenti fino a marzo 2023 (Figura 12).

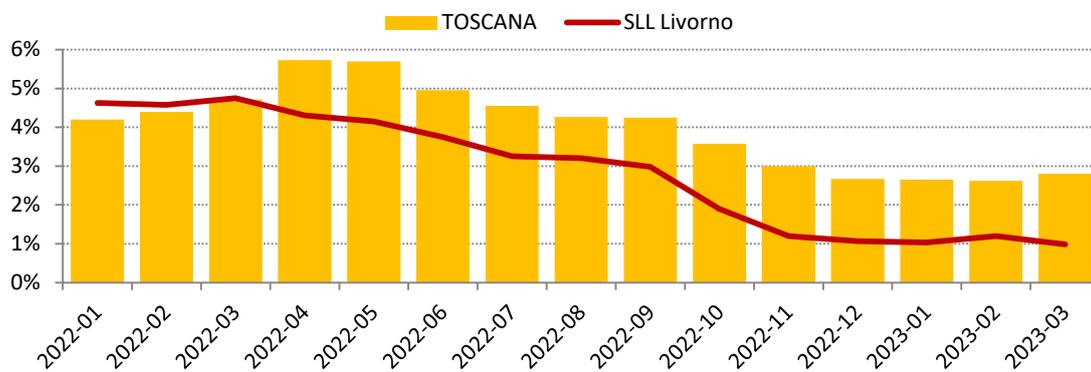
Figura 12.  
Andamento dei dipendenti totali del sistema locale di Livorno. Gennaio 2019- marzo 2023



Fonte: Stime IRPET

Se ci concentriamo sugli ultimi mesi e confrontiamo l'andamento dei dipendenti del sistema locale di Livorno con quello della Toscana si nota un livello inferiore di crescita rispetto al regionale e un calo costante del tasso dal marzo 2022, che si accentua dall'ottobre dello stesso anno, rimanendo intorno all'1% rispetto a un quasi 3% toscano (Figura 13).

Figura 13.  
Variazione dei dipendenti rispetto al corrispondente mese dell'anno precedente. SLL di Livorno e Toscana. Gennaio 2022- Marzo 2023



Fonte: Stime IRPET

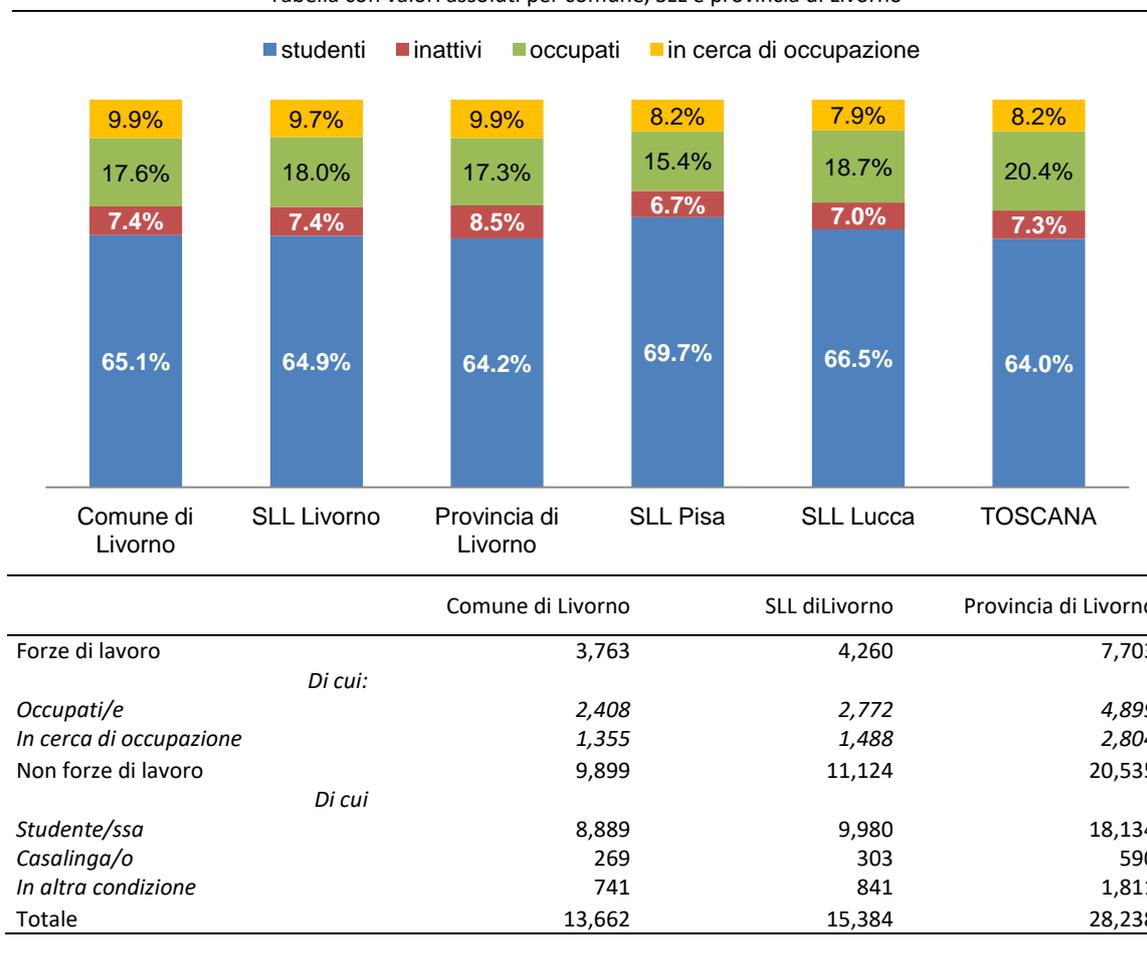
## 2.2

### I giovani livornesi tra disoccupazione e lavoro

Come descritto nel primo capitolo dedicato alla transizione demografica, la componente giovane è diminuita significativamente negli ultimi decenni, come effetto congiunto sia del minor numero di figli che della contrazione della popolazione in età feconda. L'area livornese non fa eccezione nel panorama toscano e anzi mostra un'età media più elevata rispetto al dato regionale.

Secondo i dati del censimento permanente della popolazione, nel 2019 i giovani tra i 15 e i 24 anni erano 13.662 nel Comune di Livorno e 15.384 nel sistema locale.

Figura 14.  
Distribuzione percentuale dei giovani tra i diversi stati di attività. 2019.  
Tabella con valori assoluti per comune, SLL e provincia di Livorno



Fonte: Elaborazioni IRPET su dati ISTAT - Censimento Popolazione 2019

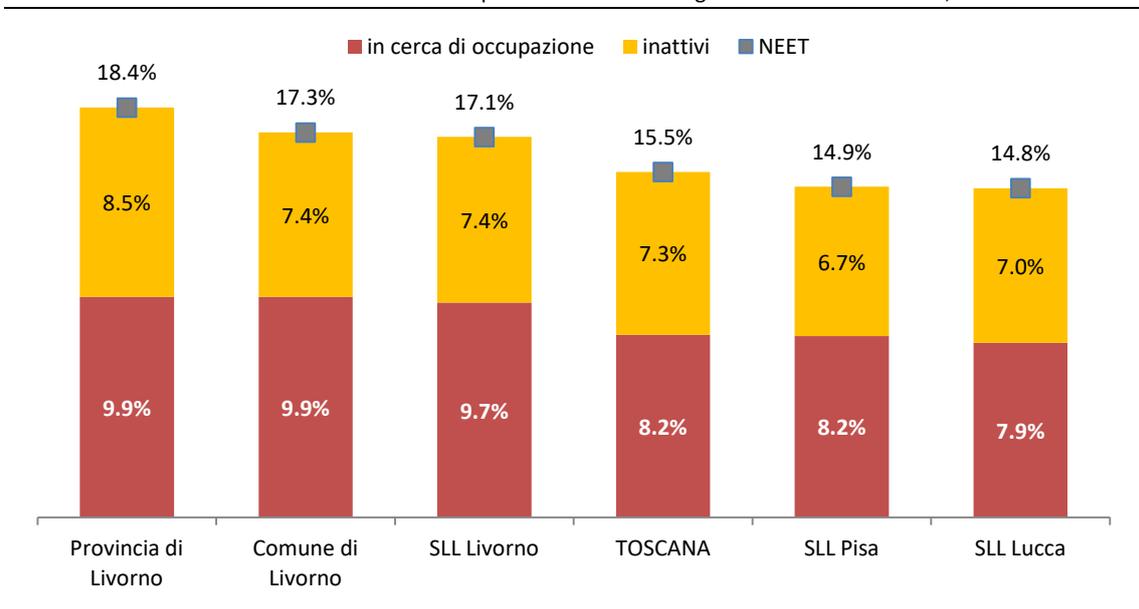
La figura 14 mostra la loro distribuzione per stato di attività: gli occupati non raggiungono il 20%, una quota più bassa del livello regionale, mentre risulta prevalente, come ci si può attendere, quella degli studenti. Rispetto ai sistemi locali limitrofi di Lucca e Pisa, a Livorno pesa maggiormente la parte di giovani in cerca di occupazione.

### 2.2.1 I NEET: i giovani che non studiano e non lavorano

Con i dati censuari è possibile calcolare a livello comunale la quota dei cosiddetti NEET, ossia i giovani tra i 15 e i 24 anni che, al momento della rilevazione, non lavorano e non frequentano alcun corso di istruzione o formazione. Si tratta di una categoria statistica composita, volta a rilevare una condizione disagiata e un basso livello di aspirazioni e motivazioni di una parte del mondo giovanile, ma che tiene dentro situazioni molto differenziate, che vanno dall'inattività alla disoccupazione. Nel comune di Livorno i NEET rappresentano il 17,3% della popolazione tra i 15 e i 24 anni, percentuale che diminuisce leggermente nel sistema locale (17,1%), mentre cresce un po' a livello provinciale (18,4%).

Nella figura 15 sono riportate le varie componenti che definiscono la quota di NEET, quella dell'inattività e quella della ricerca di occupazione. In quest'ultimo caso i giovani in realtà sono disponibili sul mercato del lavoro, ma non riescono a occuparsi.

Figura 15.  
Incidenza dei NEET e delle sue componenti sul totale dei giovani tra i 15 e i 24 anni, - 2019

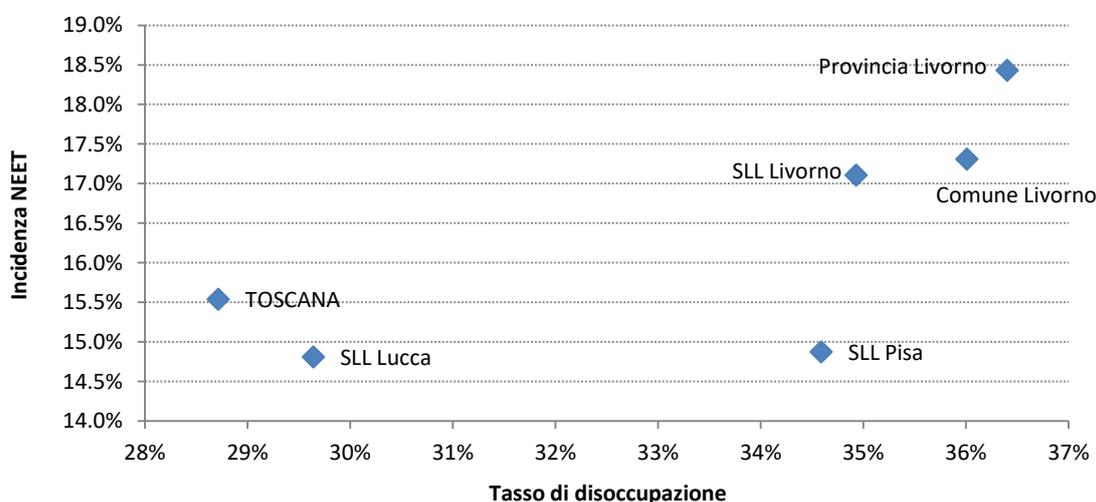


Fonte: Elaborazioni IRPET su dati ISTAT - Censimento Popolazione 2019

Nel territorio livornese lo stato “in cerca di occupazione” prevale e risulta più alto del livello regionale di circa due punti percentuali, mentre gli inattivi appaiono più in linea con il valore toscano, anche se il loro contributo cresce passando dal Comune alla Provincia.

In effetti le difficoltà del mercato del lavoro appaiono correlate positivamente alla stato di NEET, come mostra la figura 16. Il territorio livornese si colloca in alto a destra, dove più alti sono i valori del tasso di disoccupazione e l'incidenza dei NEET. La difficoltà a trovare una collocazione nel mercato del lavoro può inoltre favorire lo scoraggiamento e aumentare il bacino degli inattivi, ossia di coloro che non cercano un'occupazione. Al tempo stesso, come sarà chiarito meglio più avanti, contratti precari e stagionali più diffusi tra i giovani aumentano la probabilità di trovarsi, in certi momenti, nello stato di NEET.

Figura 16.  
Relazione tra tasso di disoccupazione giovanile e incidenza dei NEET. 2019



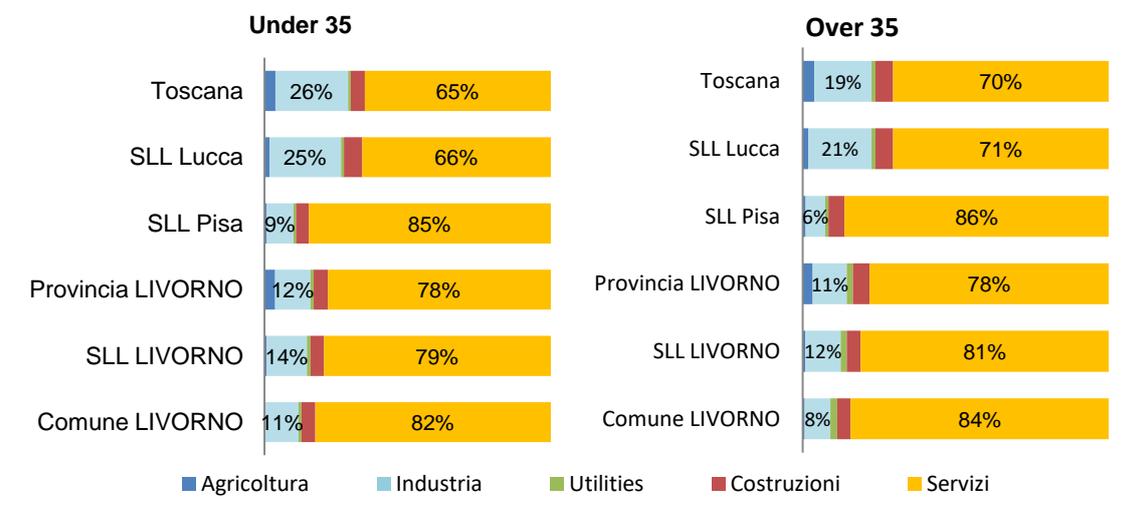
Fonte: Elaborazioni IRPET su dati ISTAT - Censimento Popolazione 2019

### 2.2.2 I giovani nel mercato del lavoro: settori e professioni

Per analizzare la condizione dei giovani occupati, faremo riferimento alla stima IRPET degli addetti dipendenti, allargando lo sguardo agli under 35 e comparando la loro situazione con quella degli over 35. In questo modo potremo distinguere i settori economici che più assumono giovani, oltre ad analizzare il tipo di professione svolta.

Figura 17.

Distribuzione percentuale degli addetti dipendenti nei macrosettori economici. Under 35 (sx) e over 35 (dx). 2019



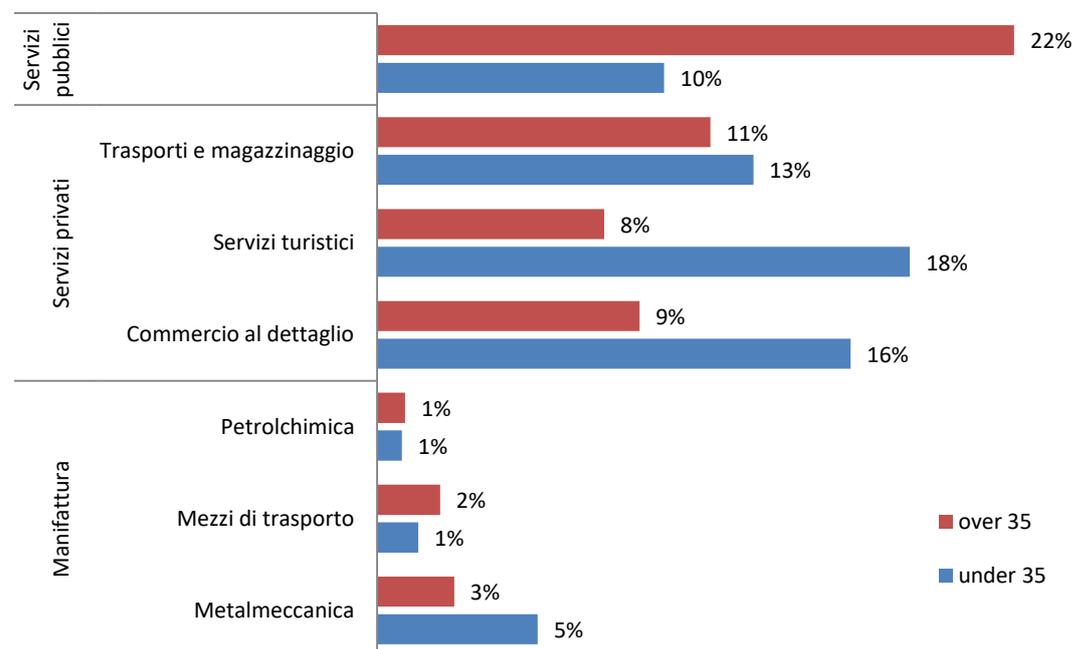
Fonte: Stime IRPET

La distribuzione degli under 35 tra i settori economici rispecchia le caratteristiche del mercato del lavoro locale, già descritte nel precedente paragrafo (Figura 17). La forte connotazione terziaria dell'area rispetto ai valori regionali caratterizza tutti i lavoratori. Si nota, però, soprattutto nel Comune di Livorno e nel sistema locale, una lieve maggiore incidenza degli under 35 nell'industria, che però pesa in misura modesta sull'economia del territorio.

Entrando all'interno dei singoli macrosettori appaiono però alcune differenze sostanziali, riportate in figura 18. Nell'industria, è il settore metalmeccanico ad assorbire una quota più alta di giovani. Nel terziario, dove abbiamo visto concentrarsi la maggior parte dei lavoratori dipendenti, esiste in realtà una chiara differenziazione tra over e under 35: i primi sono più diffusi nei settori pubblici, ossia pubblica amministrazione, istruzione e sanità, in cui il passato blocco delle assunzioni ha impedito un rinnovamento costante del personale.

Figura 18.

Distribuzione percentuale degli addetti dipendenti nei settori con maggiori differenze tra under 35 e over 35. 2019



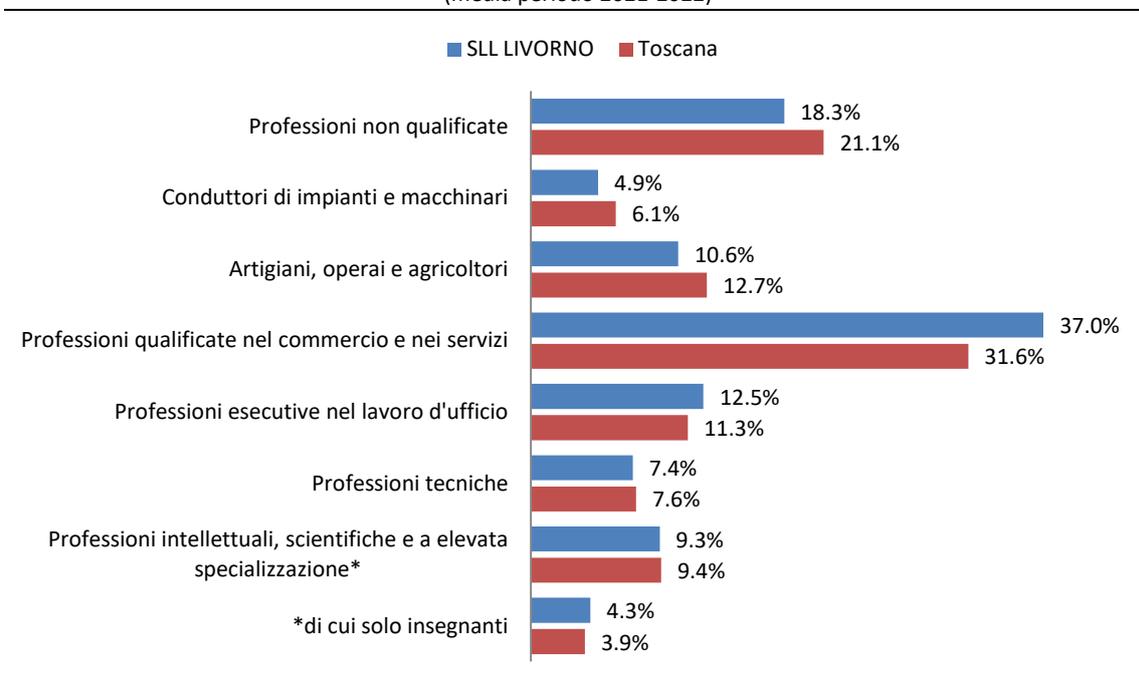
Fonte: Stime IRPET

Gli under 35 sono invece sistematicamente più presenti nei servizi turistici, nel commercio al dettaglio e, sebbene più lievemente, nell'attività di trasporto e magazzinaggio. Questa segregazione professionale può in parte spiegare la maggior presenza di disoccupazione tra i giovani, considerato che nei servizi privati, soprattutto quelli più dipendenti dai flussi turistici, prevalgono i contratti stagionali e a termine.

L'analisi delle professioni che prevalgono tra gli under 35 conferma il quadro presentato attraverso i dati sui settori economici. Considerando infatti i giovani con almeno un contratto avviato nell'anno e prendendo i valori medi di almeno due anni (2021 e 2022), possiamo soffermarci sulla qualifica svolta (Figura 19). La maggior parte di under 35 risulta così inquadrata nel quinto grande gruppo così come definito da ISTAT, che raccoglie le professioni che assistono i clienti negli esercizi commerciali, forniscono servizi di ricezione e di ristorazione, servizi ricreativi e di supporto alle famiglie, di cura della persona, ma anche di mantenimento dell'ordine pubblico, di protezione delle persone e della proprietà. Tali attività richiedono in genere conoscenze di base acquisite completando l'obbligo scolastico oppure un ciclo breve di istruzione secondaria superiore; in altri casi una qualifica professionale o esperienza lavorativa.

Si tratta della categoria più diffusa anche in Toscana, ma nel sistema locale di Livorno appare particolarmente popolata (37% vs 32%).

Figura 19.  
Distribuzione percentuale degli under 35 con almeno un contratto nell'anno per tipo di professione svolta  
(media periodo 2021-2022)



Fonte: Elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana - Sistema Informativo Lavoro

L'altro grande gruppo è quello delle professioni non qualificate, seguito dalle professioni esecutive nel lavoro d'ufficio, ossia di coloro che svolgono un lavoro d'ufficio senza funzioni direttive.

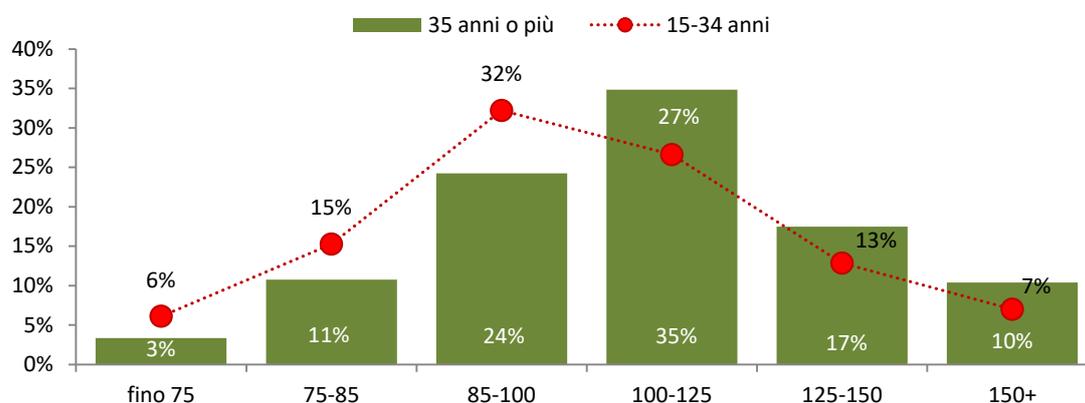
### 2.2.3 Le retribuzioni e i contratti di lavoro dei giovani

Facendo riferimento a un'altra fonte statistica, che allarga lo sguardo all'intera provincia di Livorno, possiamo spostare l'attenzione sulle retribuzioni e sul tipo di contratti che interessano i giovani sotto i 35 anni. Emergono sostanziali differenze rispetto agli over 35, che definiscono la nota condizione di maggiore fragilità dei giovani nel mercato del lavoro. Nella provincia di Livorno la situazione degli under 35 si conferma più debole rispetto a quella degli over livornesi, ma anche a quella media dei giovani toscani.

A livello retributivo è disponibile un dato sul reddito lordo a fini contributivi, che consideriamo giornaliero per depurarlo dal tipo di contratto e dai giorni lavorati all'anno.

Figura 20.

Quota di dipendenti per classi di retribuzione media giornaliera lorda a fini contributivi



Fonte: Elaborazioni IRPET su dati INPS Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo e lavoratori pubblici

In generale, gli under 35 lavorano un ammontare inferiore di giornate l'anno e percepiscono una retribuzione lorda oraria che corrisponde a circa 2/3 di quella degli over 35. In particolare, suddividendo le due classi d'età per gruppi di retribuzione, si evidenzia come i giovani si concentrino nelle fasce di reddito più basse: il 53% degli under 35 non percepisce infatti più di 100 euro lordi<sup>6</sup>, rispetto al 38% degli over 35 (Figura 20).

Tabella 5.

Distribuzione percentuale dei contratti per tipo e durata tra gli under 35 e gli over 35. 2021

	Provincia LIVORNO		Toscana	
	Under 35	Over 35	Under 35	Over 35
Determinato full-time	14%	10%	17%	12%
Indeterminato full-time	27%	48%	41%	53%
Stagionale full-time	9%	5%	2%	1%
Determinato part-time	18%	8%	16%	10%
Indeterminato part-time	20%	24%	20%	23%
Stagionale part-time	13%	5%	4%	2%

Fonte: Elaborazioni IRPET su dati INPS - Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo e lavoratori pubblici

Dal punto di vista contrattuale, nella provincia di Livorno la quota di giovani con contratti full-time a tempo indeterminato è del 27%, ossia poco più della metà di quella degli over 35, ma molto più bassa anche della media dei giovani toscani, che è del 41%. Con i contratti part-time, i tempi indeterminati degli under 35 arrivano al 47%, mentre sono più del 60% a livello regionale. Il distacco quindi non è solo rispetto agli over 35, un dato strutturale che ricalca la

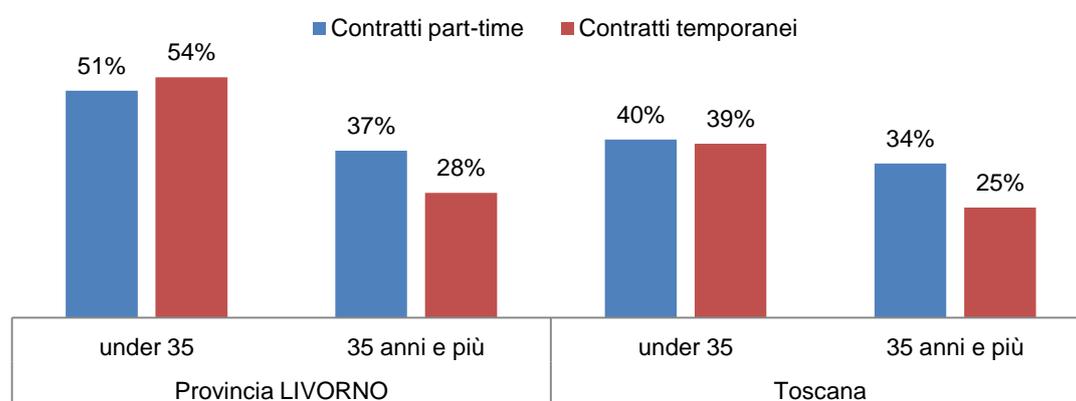
<sup>6</sup> Si tratta di una retribuzione oraria lorda a fini contributivi.

situazione più generale nel mercato del lavoro, ma è anche significativo rispetto alla condizione lavorativa giovani media della Toscana (Tabella 5).

I due elementi su cui questa fragilità si regge sono proprio il part-time e la temporaneità dei contratti, sia a tempo determinato sia stagionali (Figura 21). Su questo incide naturalmente la struttura produttiva del territorio, più incentrata sui servizi, il cui contenuto di lavoro risulta spesso di minore durata e livello retributivo rispetto per esempio alla manifattura e ai servizi avanzati che l'accompagnano, che offrono invece, mediamente, stipendi più alti e migliori garanzie contrattuali.

Figura 21.

Peso percentuale dei contratti part-time e dei contratti temporanei tra gli under 35 e gli over 35. 2021



Fonte: Elaborazioni IRPET su dati INPS - Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo e lavoratori pubblici

### BOX 1

#### L'offerta formativa nella provincia di Livorno

Utilizzando i dati dell'Anagrafe Regionale degli Studenti e dell'archivio degli interventi finanziati col Fondo Sociale Europeo<sup>7</sup>, è possibile analizzare l'offerta formativa del territorio livornese, relativa all'istruzione secondaria superiore.

A livello provinciale, sono presenti 36 istituti, più numerosi nel Comune capoluogo che ne conta 14, per un totale di circa 14.525 studenti nell'a.s. 2021-22.

Se ci confrontiamo sulla Conferenza zonale, che contiene oltre a Livorno, i Comuni di Collesalveti e Capraia isola (questi ultimi privi di scuole superiori) possiamo analizzare l'offerta formativa per indirizzo di studi (Tabella 1). La distribuzione per tipo di percorso non differisce molto dal valore toscano, con un 43% di studenti che scelgono

<sup>7</sup> L'archivio degli interventi finanziati col Fondo Sociale Europeo contiene informazioni sui corsi IeFP, ITS e IFTS finanziati in Toscana. L'estrazione è del maggio 2023.

indirizzi professionalizzanti, ossia chiaramente indirizzati verso lo svolgimento di un lavoro e quindi dall'indirizzo più tecnico, rispetto a una maggioranza del 57% che si dedica invece a percorsi trasversali<sup>8</sup>

Per analizzare l'offerta formativa dal punto di vista del contenuto, si è scelto di concentrare l'attenzione solo sugli indirizzi di studio a carattere non trasversale, facendo riferimento agli studenti del primo anno<sup>9</sup>.

È utile inoltre ricordare che alcuni indirizzi riguardanti soprattutto i servizi alla persona (benessere, socio-sanitario), sono diffusi piuttosto uniformemente sul territorio e Livorno non fa eccezione.

L'indice di specializzazione riportato in tabella 1 permette di identificare quegli indirizzi che risultano più concentrati nell'area livornese rispetto al dato regionale, indipendentemente dal peso assoluto degli studenti. Considerando solo gli indirizzi professionalizzanti, la conferenza zonale di Livorno spicca per specializzazioni che rispecchiano le principali vocazioni del sistema produttivo locale. In particolare, troviamo, da una parte, l'indirizzo "Trasporti e logistica" come specificità della costa, dall'altra la "Chimica" con il 19% di iscritti al primo anno, rispetto al 10% regionale. "Meccanica", "Manutenzione e assistenza tecnica" e indirizzo "Elettrico-elettronico", raccolgono una quota significativa di studenti, appena inferiore al 20%, con specializzazione più elevata rispetto alla Toscana.

A Livorno si osserva una concentrazione degli studenti in un numero di indirizzi inferiore rispetto a quello regionale. Il 21% sceglie corsi riguardanti Arte e spettacolo, ma gli altri studenti si concentrano su attività molto più tecniche, in sintonia con le specializzazioni produttive del territorio, come la chimica e l'informatica e le telecomunicazioni. Calcolando poi un indice di specializzazione scolastica, che relativizza il peso di ogni indirizzo sulla media regionale, emerge in modo forte la vocazione chimica e soprattutto negli indirizzi relativi ai trasporti e alla logistica.

Tabella 1.  
Studenti del primo anno della scuola secondaria superiore, per indirizzo di studi (escluso il trasversale). A.s. 2021-22

	Conferenza zonale Livorno	Toscana	Indice di specializzazione
Arte e spettacolo	21%	16%	131%
<b>Chimica</b>	<b>19%</b>	<b>7%</b>	<b>264%</b>
Informatica e telecomunicazioni	15%	12%	129%
Elettrico-elettronico	9%	7%	134%
Meccanica	9%	6%	145%
<b>Trasporti e logistica</b>	<b>8%</b>	<b>2%</b>	<b>482%</b>
Benessere	7%	4%	183%
Socio-sanitario	6%	6%	99%
Manutenzione e assistenza tecnica	3%	6%	56%
Costruzioni	2%	3%	73%

Nota: sono elencati soltanto gli indirizzi presenti nella conferenza zonale di Livorno

Fonte: Elaborazioni IRPET su Open data MIUR

Un altro tipo di offerta formativa è quella legata alla formazione professionale regionale e destinata a: a) occupati e disoccupati per l'*upskilling* e il *riskilling*, con ottenimento di qualifiche o certificati di competenze, b) giovani in uscita dalla scuola secondaria superiore che vogliono completare la propria formazione attraverso un corso post-secondario (IFTS) o terziario (ITS) a carattere professionalizzante. Analizzando l'offerta erogata con risorse del Fondo Sociale Europeo all'interno del ciclo di programmazione 2014-2020, emerge per la Conferenza zonale livornese un tasso di copertura dell'utenza evidentemente più alto rispetto alla media regionale: quasi 50 corsisti ogni 1000 nella popolazione attiva, contro i 32 a livello regionale.

<sup>8</sup> L'offerta formativa trasversale comprende non solo gli indirizzi liceali ma anche gli indirizzi tecnici e professionali che formano competenze spendibili in più filiere produttive (come, ad esempio, amministrazione finanza e marketing).

<sup>9</sup> Considerata l'eterogeneità nei tassi di ripetenza e di abbandono, si è ritenuto preferibile analizzare l'offerta formativa sulla base dei numeri in ingresso nella scuola secondaria superiore.

Nel periodo considerato, gli enti erogatori sono stati complessivamente 35 e hanno organizzato corsi sia di breve durata, come quelli che conducono all'ottenimento di certificati di competenze, che di media e lunga durata, come i corsi di qualifica, gli IFTS<sup>10</sup> e due corsi ITS<sup>11</sup>. Gli iscritti ai corsi sono stati complessivamente circa 6mila.

Guardando al contenuto dell'offerta formativa erogata nel settennato del ciclo di programmazione europea, emerge una concentrazione in pochi ambiti di attività, nello specifico, turismo, informatica, trasporti, lavori d'ufficio e industria alimentare, che, con l'eccezione di trasporti, si ritrovano ai primi posti anche nell'equivalente graduatoria regionale. A livello di specializzazione formativa, emerge, come nel caso dell'istruzione secondaria superiore, il caso dei trasporti, coerentemente con la vocazione produttiva del territorio (Tabella 2).

Tabella 2.  
Primi 5 ambiti di attività dei corsi di formazione svolti nella Conferenza zonale di Livorno con risorse FSE.  
Ciclo di programmazione 2014-2020.

	Incidenza %	Indice di specializzazione
TURISMO	27%	153%
INFORMATICA	12%	71%
<b>TRASPORTI</b>	<b>11%</b>	<b>274%</b>
LAVORI D'UFFICIO	10%	144%
INDUSTRIA ALIMENTARE	7%	103%

Fonte: Elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana

## 2.3

### La condizione lavorativa delle donne livornesi

Per quanto attiene alle donne, la Toscana presenta valori relativi ai tassi di attività, occupazione e disoccupazione allineati alla media delle regioni del Centro Nord e quindi al di sopra dei valori nazionali, spinti in basso dal forte ritardo del Mezzogiorno in termini di partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Essi rimangono tuttavia ben al di sotto di quelli maschili, nonostante i progressi compiuti negli ultimi decenni. Il dato medio è il risultato, però, di situazioni differenziate. Osserviamo, infatti, alcuni fattori che favoriscono la partecipazione femminile al mercato del lavoro. L'appartenenza generazionale influenza la partecipazione, nel senso che le giovani generazioni sono più inclini ad attivarsi per la ricerca di un lavoro. Il titolo di studio incide positivamente, perché plasma le aspettative e aumenta le risorse individuali, cosicché le diplomate e, ancor più, le laureate hanno una maggiore probabilità di trovare lavoro e di ottenere salari migliori. Un ruolo importante nel determinare la presenza delle donne nel mercato del lavoro è ancora rivestito dalla maternità e dalla cura dei figli e delle persone non autosufficienti. Tale lavoro di cura, non retribuito e non riconosciuto, ricade prevalentemente sulle spalle delle donne, anche se occupate, rappresentando un peso non indifferente e spesso un ostacolo all'affermazione

<sup>10</sup> Gli IFTS non hanno carattere stabile essendo erogati a bando. Nel periodo considerato i corsi si sono concentrati in ambito turistico e legato a logistica e trasporti.

<sup>11</sup> I corsi sono erogati rispettivamente dalla FONDAZIONE ITS ACCADEMIA TECNOLOGICA EDILIZIA (A.T.E.) e FONDAZIONE ITS PER LA MOBILITA' SOSTENIBILE I.S.Y.L. ITALIAN SUPER YACHT LIFE.

professionale o, più semplicemente alla possibilità di svolgere una professione. Ancora oggi, quindi, molte donne si trovano costrette a scegliere tra lavoro e famiglia.

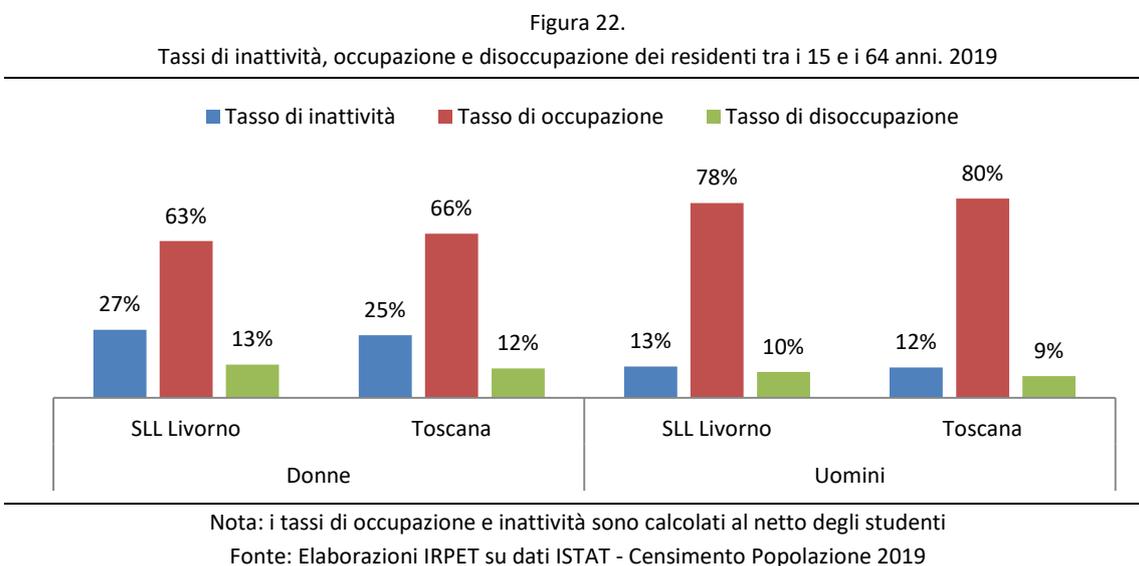
Il risultato dell'incrocio variabile di queste determinanti è la persistenza di tassi di attività e occupazione più bassi per le donne, come pure di percorsi più discontinui e travagliati che incidono sull'autonomia finanziaria nel presente, ma ipotecano anche il futuro, in vista del pensionamento.

A livello toscano, il 32% delle donne lavoratrici ha contratti part-time rispetto all'8,4% degli uomini. Le donne lavorano nei settori con le retribuzioni mediamente più basse (segretarie, commesse, operatrici sanitarie e infermiere, badanti, maestre, ecc.), dove spesso non esiste la possibilità di crescere significativamente in termini salariali, né di fare carriera. Laddove ciò è possibile, le donne faticano di più a raggiungere le posizioni apicali, dove rappresentano ancora una sparuta minoranza.

Alla luce di queste considerazioni sul livello regionale, proveremo, laddove i dati lo permettono, a ricostruire un quadro della condizione economica e lavorativa delle donne livornesi.

### 2.3.1 I tassi di attività, occupazione e disoccupazione femminili

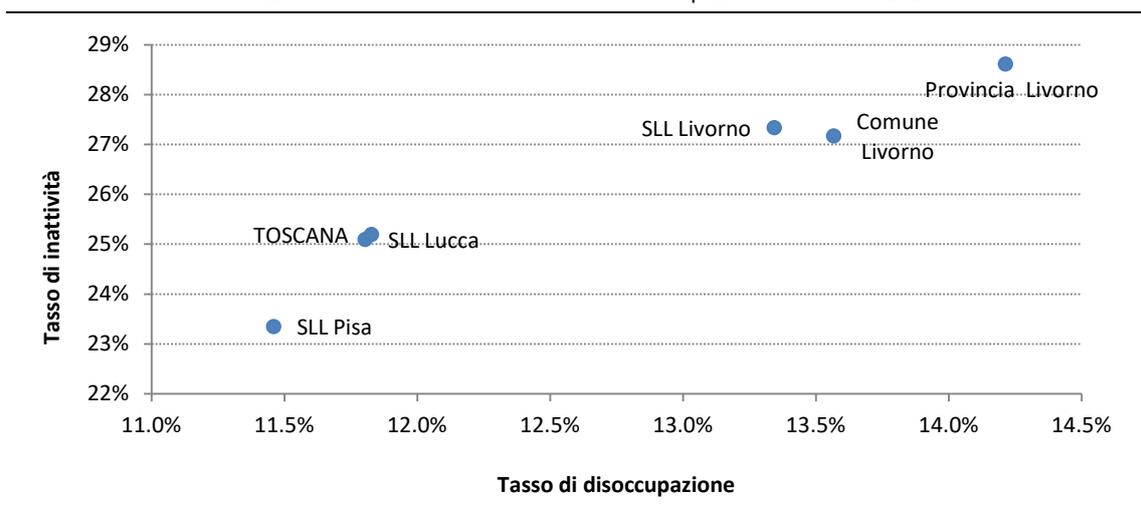
Nel sistema locale di Livorno le disparità tra uomo e donna nel mercato del lavoro ricalcano quelle del livello regionale, pur risultando più marcati i tassi di inattività e di disoccupazione (Figura 22).



Se poi focalizziamo l'attenzione sulle donne con età compresa tra i 25 e i 49 anni<sup>12</sup>, ossia quella in cui è possibile diventare madre e dover accudire i figli, notiamo una correlazione positiva tra tassi di inattività e disoccupazione, molto più elevati nel caso del territorio livornese in senso lato, quasi a identificare una sorta di circolo vizioso dello scoraggiamento (Figura 23). In questo periodo della vita, in cui molte donne si trovano a dover scegliere tra famiglia e professione, la situazione di disoccupazione può spesso trasformarsi in inattività, con un'uscita che a volte risulta definitiva dal mercato del lavoro.

Figura 23.

Relazione tra tassi di inattività e tassi di disoccupazione femminile. 2019



Fonte: Elaborazioni IRPET su dati ISTAT - Censimento Popolazione 2019

L'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro sono i primi fattori che determinano l'autonomia, perché permettono di avere un reddito senza il quale, in condizioni normali, è difficile poter compiere delle scelte, anche nella vita privata. Tuttavia, in Toscana e più in generale nelle regioni italiane del Centro-Nord, l'occupazione femminile è significativamente cresciuta a partire dagli anni Novanta, a seguito di un forte aumento della scolarizzazione, che affonda le proprie radici nei lontani anni Sessanta/Settanta e che ha modificato le aspettative e i desideri delle donne.

Purtroppo, nonostante le donne abbiano ormai superato gli uomini nel possesso di titoli di studio terziari e siano presenti in tutti quei settori nel passato riservati alla componente maschile, è proprio nel mercato del lavoro che si osservano meglio le differenze di genere, in termini di professioni, possibilità di carriera, contratti e salari.

<sup>12</sup> Le donne livornesi tra i 15 e i 64 anni ammontano, nel sistema locale di Livorno, a 54.968, mentre quelle tra i 25 e i 49 anni sono 26.703, ossia poco più della metà degli uomini.

### 2.3.2 La segregazione orizzontale

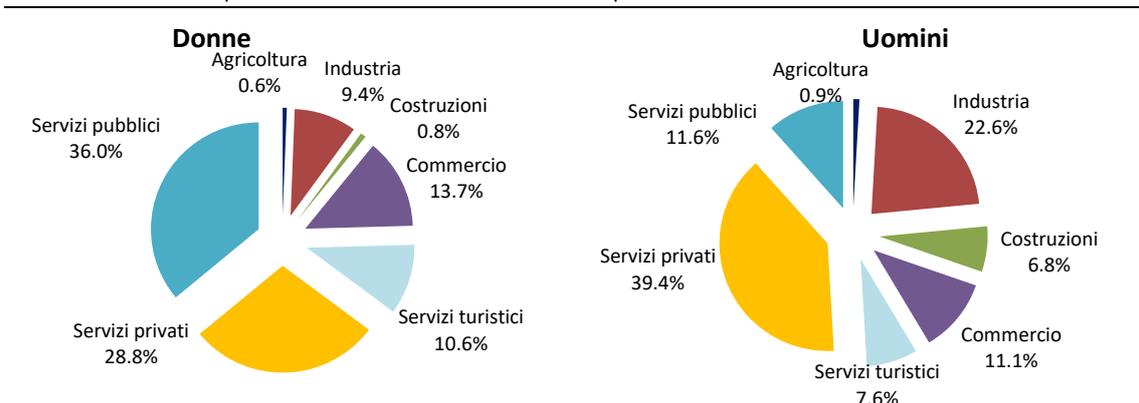
La segregazione orizzontale, relativa alla distribuzione di genere dell'occupazione tra i settori economici e tra le professioni, rimane la principale fonte dei divari di genere. È noto, infatti, come le donne tendano a concentrarsi nei servizi, mentre gli uomini risultino più omogeneamente distribuiti tra i diversi settori di attività e siano maggioritari nell'industria e nelle costruzioni.

La segregazione orizzontale riproduce la divisione del lavoro in un senso più ampio – quindi sia retribuito che non – affermatasi con forza con l'avvento della Rivoluzione industriale: gli uomini al lavoro fuori casa e le donne al focolare domestico, ad accudire bambini, mariti e anziani. Con l'entrata massiccia delle donne nel mercato del lavoro questa spartizione dei compiti vi si è trasferita, insieme agli stereotipi che definiscono le differenze di genere. Così, le donne non si distribuiscono in modo uniforme nei settori di attività, nelle professioni e nei mestieri, ma si concentrano prevalentemente in quelle occupazioni ricalcate sui ruoli tradizionali del lavoro domestico e della cura: insegnanti, segretarie, impiegate, parrucchiere, infermiere, commesse, assistenti sociali, cassiere e simili.

In questo senso, la segregazione di genere riduce le possibilità di scelta degli individui e rafforza gli stereotipi e i rapporti di forza diseguali nella sfera pubblica e privata, alimentando un circolo vizioso, solo in parte incrinato da dinamiche di genere più paritarie che sembrano caratterizzare alcune fasce di popolazione più giovani e più istruite. L'ulteriore punto di debolezza di questa segregazione è che i mestieri femminilizzati, nella nostra società, sono caratterizzati da retribuzioni poco elevate, bassa qualificazione e scarse prospettive di carriera, pur essendo più compatibili per orari, incarichi e prossimità al luogo di residenza, con la gestione delle responsabilità familiari.

I dati mostrano con chiarezza i caratteri della segregazione orizzontale, sia a livello settoriale sia per quanto riguarda le professioni e le qualifiche.

Figura 24.  
Distribuzione percentuale nei settori economici dei dipendenti donne e uomini. SLL di Livorno. 2019

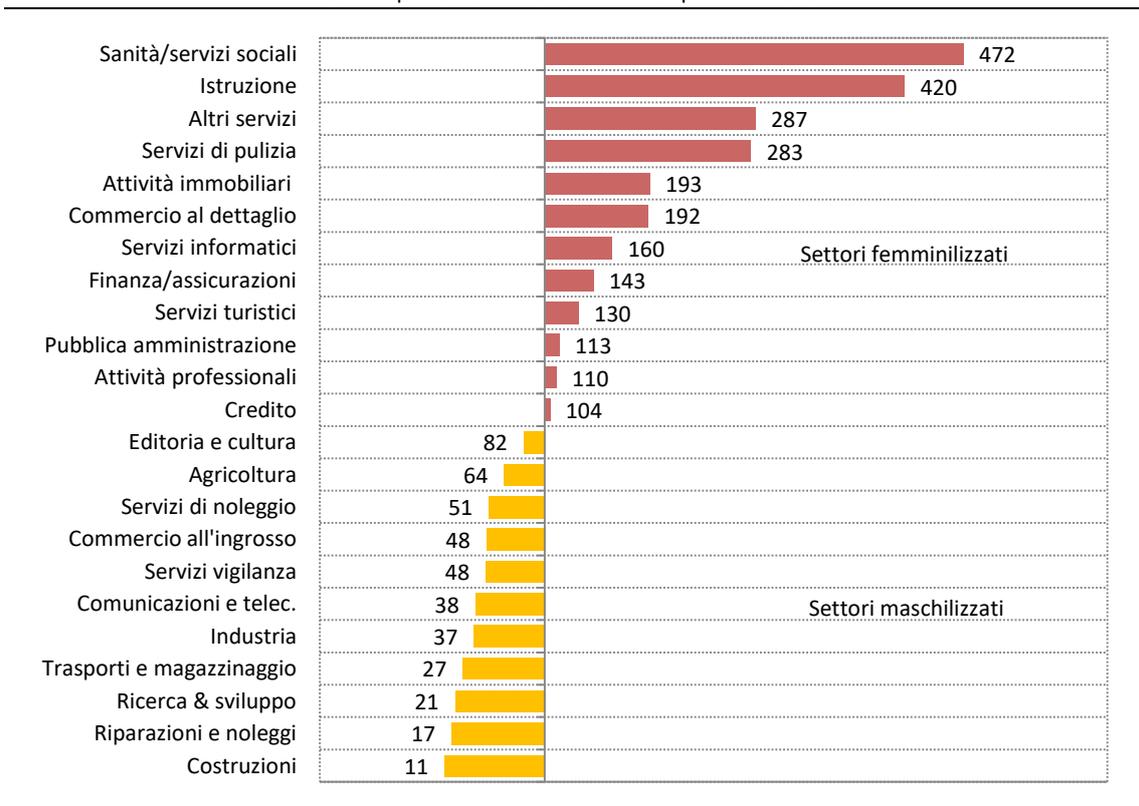


Fonte: Stime IRPET

La distribuzione settoriale per genere risulta piuttosto squilibrata, in particolare per quanto riguarda la componente femminile. In una società ormai terziarizzata, il 29% degli uomini lavora nell'industria e nelle costruzioni a fronte di un 10% di donne (Figura 24). Il dato è ancora più basso del livello regionale, considerata la forte vocazione terziaria dell'economia livornese, sulla quale ci siamo soffermati in precedenza. Nel sistema locale, le donne sono prevalentemente assorbite nei servizi pubblici, tre volte più degli uomini, nel commercio e nei servizi turistici. La manifattura livornese, fortemente ridottasi negli ultimi decenni, ha una specializzazione settoriale di industria pesante, che non vede una tradizionale presenza femminile, come avviene per esempio nella moda. Così la concentrazione delle donne e quindi la loro segregazione appare ancora più marcata.

Il tasso di femminilizzazione dei settori economici sintetizza il rapporto tra presenza femminile e maschile. È necessario dettagliare il terziario per meglio analizzare la concentrazione della presenza femminile, che risulta ancora più accentuata, rispetto al dato toscano, nella sanità e nei servizi sociali, nell'istruzione per quanto riguarda il settore pubblico, e nei servizi a bassa e media qualificazione per quanto concerne il privato (Figura 25).

Figura 25.  
Sistema Locale di Livorno  
Elenco dei settori a prevalente presenza femminile (femminilizzati) e maschile (maschilizzati).  
Donne per 100 uomini. Lavoratori dipendenti. 2019



Fonte: Stime IRPET

Tra i settori che occupano la maggior quota di dipendenti maschi troviamo invece le costruzioni, le riparazioni, la R&S e il trasporto e magazzinaggio, strategico nell'economia livornese.

L'analisi della segregazione orizzontale descrive in sintesi un mercato del lavoro che risulta ancora significativamente condizionato dalle differenze di genere, nonostante la presenza più pervasiva delle donne e l'aumento dei livelli di istruzione. Rimangono da comprendere meglio gli effetti di questa "divisione dei lavori" in termini di tipologie contrattuali e retribuzioni.

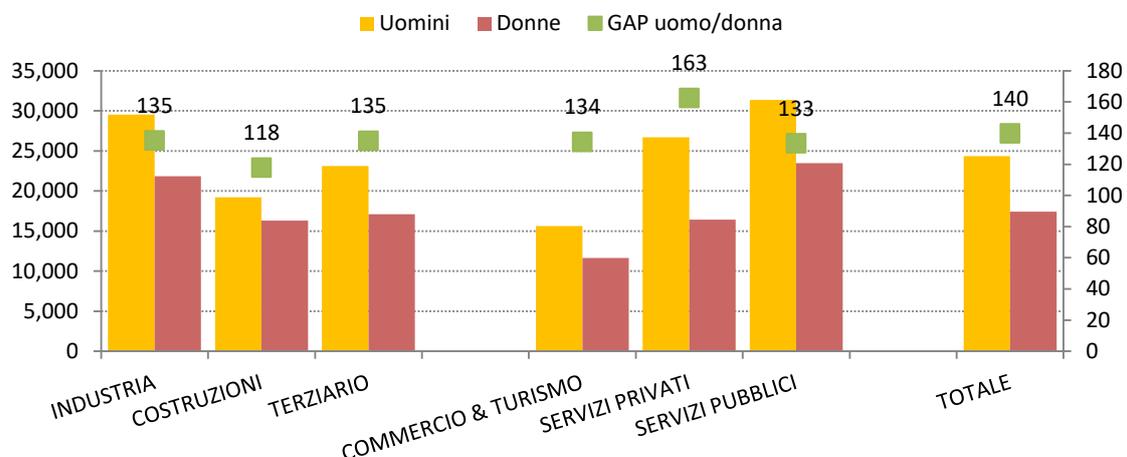
### 2.3.3 *Le retribuzioni e i contratti di lavoro delle donne*

L'idea della segregazione orizzontale tra i generi nel mercato del lavoro si specifica affiancando a essa un'analisi delle retribuzioni e degli orari di lavoro. La struttura delle opportunità dettata dalle aspettative in merito alle attitudini e ai ruoli sociali di uomini e donne che si formano fin dall'infanzia tendono ancora oggi a strutturare percorsi separati e solitamente meno remunerativi per le donne, con effetti che si ripercuotono sull'intero ciclo di vita. Laddove la struttura economica offre poi un ventaglio ancora più basso di opportunità, le possibilità lavorative femminili si restringono ulteriormente.

Per far questo utilizziamo i dati INPS, che sono disponibili a livello provinciale. Calcoliamo una retribuzione media annua, distinta per genere e per settore, il gap retributivo a svantaggio delle donne si presenta in ognuno di essi. All'interno del terziario risulta più alto nei servizi privati, rispetto al commercio e turismo e al settore pubblico. Quest'ultimo, in cui la presenza femminile è quella storicamente più longeva, offre alle donne le possibilità di guadagno mediamente più elevate, con differenze tra i generi meno marcate.

Un'aggregazione così ampia dei settori, come quella presentata in figura 26, non coglie fino in fondo gli effetti sulle retribuzioni specifici delle singole attività professionali. Specificando meglio all'interno dei servizi pubblici e privati, si evidenzia come le lavoratrici si concentrino nei settori a più bassa retribuzione, scontando una differenza negativa rispetto ai colleghi uomini (Figura 26). Nella scuola pubblica, dove si evidenzia una sostanziale parità salariale, le retribuzioni medie sono ben più basse rispetto a quelle maschili nei settori a prevalenza di uomini. Nella sanità pubblica, dove i redditi crescono, aumenta il gap di genere, mentre è nei servizi a bassa qualificazione come le pulizie e il turismo, dove scendono le differenze, ma anche i salari.

Figura 26.  
Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti per settore e genere e gap retributivo uomo/donna  
Provincia di Livorno. 2019



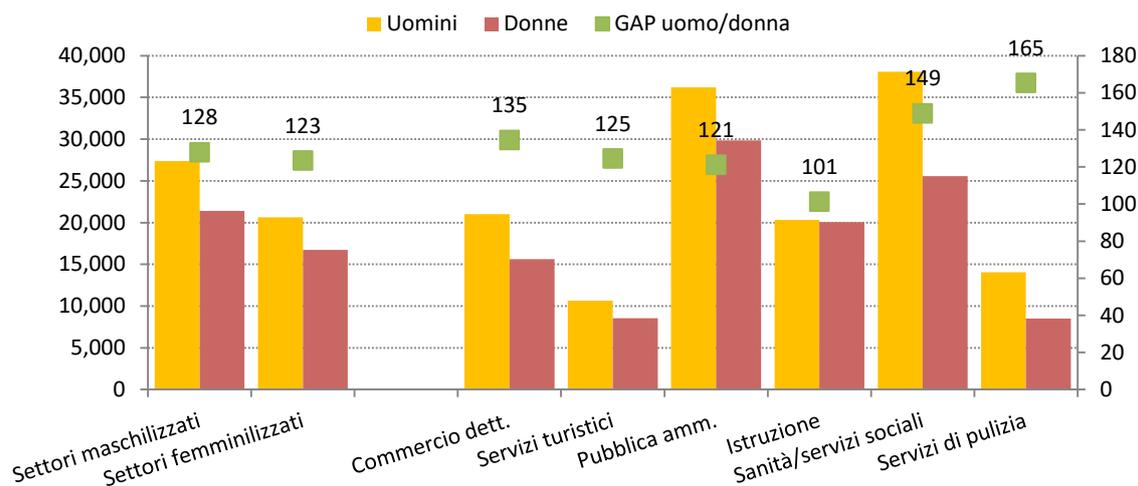
Nota: il gap retributivo è calcolato come rapporto tra retribuzione maschile e femminile; il valore 100 indica la parità retributiva, mentre i valori maggiori di 100 la svantaggio per le donne.

Fonte: Elaborazioni IRPET su dati INPS - Osservatorio lavoro dipendente e lavoro pubblico 2019

Sono le donne che lavorano nei settori a più alta presenza maschile a far rilevare i redditi più alti, pur rimanendo essi comunque inferiori a quelli dei colleghi maschi.

Nel divario retributivo a svantaggio delle donne si osserva quindi un effetto settore, che determina in qualche misura l'orizzonte economico di base, più basso nelle professioni dove la presenza femminile è maggioritaria.

Figura 27.  
Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti per settore, con dettaglio dei più femminilizzati (a destra) e gap retributivo. Provincia di Livorno. 2019

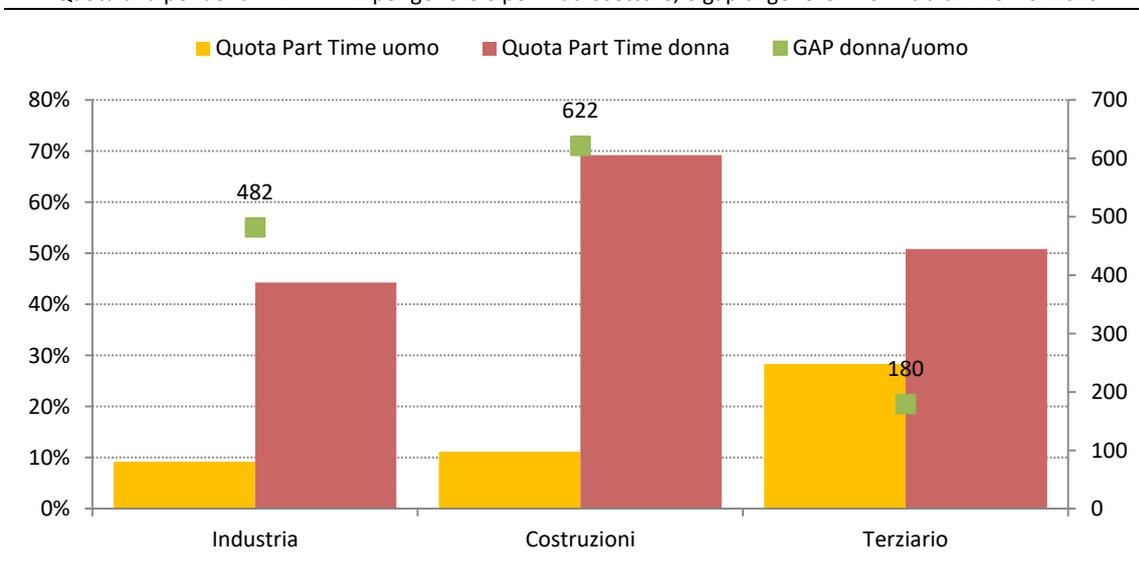


Fonte: Elaborazioni IRPET su dati INPS - Osservatorio lavoro dipendente e lavoro pubblico 2019

L'altro fattore che contribuisce a spiegare il dislivello salariale è la quota di part-time. I dati riportati sono infatti riferiti alla retribuzione media annua, che incorpora le differenze in termini di ore e giorni lavorati, anche a parità di salario orario, garantito dai contratti di lavoro nazionali. Trasversalmente a tutti i settori, sono le donne che usufruiscono di più del part-time, il quale, lasciando maggior spazio alle attività non lavorative, favorisce la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, ma decurta lo stipendio, incidendo sulle retribuzioni annue e, naturalmente, sulla capacità contributiva.

La prevalenza del part-time femminile emerge nettamente in tutti i macrosettori e in particolare in quelli a minore presenza di donne. Essa appare infatti preponderante nelle costruzioni, ma molto alta anche nell'industria (Figura 28).

Figura 28.  
Quota di dipendenti PART-TIME per genere e per macrosettore, e gap di genere. Provincia di Livorno. 2019

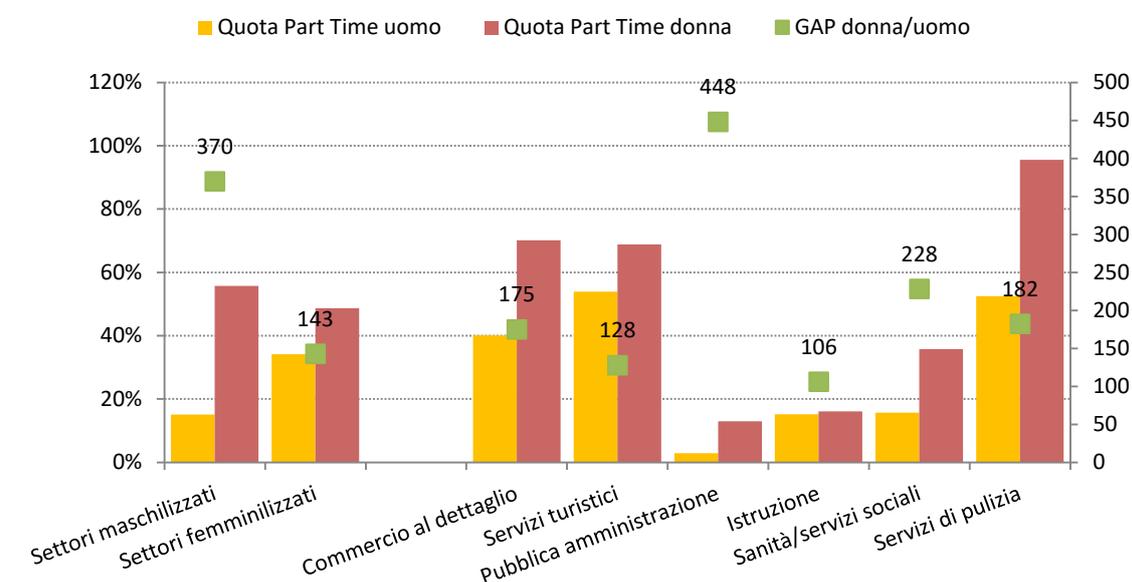


Nota: Il gap di genere è calcolato come rapporto tra la quota di donne part-timer sulla corrispondente quota di uomini

Fonte: Elaborazioni IRPET su dati INPS - Osservatorio lavoro dipendente e lavoro pubblico 2019

Il differenziale uomo-donna nel part-time aumenta nei settori a più alta presenza maschile, mentre risulta meno accentuato nei settori femminilizzati, come risultato di una minore incidenza proprio nel settore pubblico, dove comunque sono diffusi orari più favorevoli per tutti i dipendenti (Figura 29).

Figura 29.  
Quota di dipendenti PART-TIME per genere e per settore e gap di genere. Settori maschilizzati e femminilizzati (sinistra) e dettaglio settori femminilizzati (destra). Provincia di Livorno. 2019



Nota: Il gap di genere è calcolato come rapporto tra la quota di donne part-timer sulla corrispondente quota di uomini

Fonte: Elaborazioni IRPET su dati INPS - Osservatorio lavoro dipendente e lavoro pubblico 2019

Nei settori maschilizzati la donna paga la propria presenza con una maggiore quota di part-time, volta a diminuire i tempi di lavoro, che si trasforma in una minore retribuzione e minori possibilità di carriera, laddove possibili. Essa è probabilmente incentivata dal tipo di mansioni ricoperte, più spesso inerenti attività di segreteria, amministrazione e contabilità. Nei settori a elevata presenza femminile, il part-time appare un'opportunità più diffusa e trasversale tra i generi.

In altri termini, chi sceglie di impiegarsi in un settore a più alta incidenza femminile, sembra stringere una sorta di patto tacito, scambiando minori riconoscimenti in termini salariali e di carriera, a fronte di orari più corti e flessibili che privilegiano i tempi di vita fuori dal lavoro<sup>13</sup>. Ciò vale per tutti i lavoratori, ma nella nostra società, è una strada più percorsa dalle donne, non sempre risultato di una scelta libera. Spesso, infatti, essa è determinata dal fatto che la gestione dei figli e il lavoro domestico ricadono ancora quasi esclusivamente sulle loro spalle. D'altro canto, i settori a più alta presenza maschile si caratterizzano per un'organizzazione del lavoro che premia la presenza prolungata, l'adattamento agli extra-orari e fa della professione la fonte di riconoscimento e identità personale principale.

<sup>13</sup> Esiste naturalmente anche il fenomeno del part-time involontario e del finto part-time, che nasconde ore di lavoro sommerso, che non possiamo però evidenziare con questi dati.

Ci troviamo quindi di fronte a un mercato del lavoro fortemente sbilanciato in termini di settori e professioni, la cui organizzazione si configura oggi come una rigidità ereditata della società industriale basata sul modello del *male bredwinner*, che non valorizza, come potrebbe, le competenze e le inclinazioni personali.

## I PRINCIPALI RISULTATI IN SINTESI

Anche Livorno, come il resto della Toscana ma con dinamiche leggermente più accentuate, sta vivendo quella che i demografi chiamano la seconda transizione demografica, caratterizzata da un invecchiamento costante dei residenti, una carenza di nascite e un'insufficiente afflusso di stranieri. Come altre città toscane capoluogo di provincia, alla crescita demografica significativa che ha visto il suo apice negli anni Ottanta, è seguita una perdita di popolazione, che è tornata ad aumentare grazie al fenomeno migratorio degli anni Duemila, senza però invertire la tendenza negativa e quindi con andamenti ben lontani dai decenni precedenti.

Le previsioni future non sono rosee, pur considerando un tasso di fecondità in aumento rispetto a quello attuale, come suggeriscono le stime dell'Istat. Anche in tal caso, infatti, la popolazione in età lavorativa tende a diminuire a favore di quella più anziana, fenomeno che porterà inevitabilmente a un aumento delle pressioni sul welfare, a fronte di una diminuzione del bacino dei lavoratori contribuenti.

In questo quadro, il rapporto si è focalizzato su due categorie vulnerabili nel mercato del lavoro, come le donne e i giovani.

È utile richiamare le specificità dell'economia livornese, che plasmano, pur all'interno di una tendenza più generale, la situazione di questi due gruppi sociali. Alla fine degli anni Settanta, l'Irpet definiva il territorio livornese come un'area turistico-industriale, dove la collocazione sulla costa garantiva l'afflusso di un turismo stagionale balneare, mentre la presenza di grandi imprese nei settori di base rappresentava un importante bacino di lavoro operaio. La convivenza di queste due anime creava:

un assetto territoriale più squilibrato e contraddittorio in cui le esigenze di spazio di un'attività stagionalmente variabile come il turismo interferiscono con quelle di un'attività più continua e stabile come l'industria pesante (p. 181)<sup>14</sup>

Da allora, il turismo, almeno nel sistema locale livornese, non ha avuto l'espansione sperata. In valori assoluti esso sia aumentato significativamente nel 2019 rispetto al 2004, ma il suo peso sull'economia totale rimane inferiore a quello di altre aree costiere e dei sistemi locali urbani limitrofi come Pisa e Lucca. Invece, risulta più diffuso nella provincia livornese rispetto al comune. Gli addetti alla manifattura, d'altra parte, si sono fortemente ridotti, lasciando ampio spazio alle attività terziarie, sia pubbliche che private. Il maggior bacino di occupazione è quindi oggi rappresentato dal settore dei servizi, con alcune peculiarità: il peso del pubblico, la specializzazione nelle attività di trasporto e magazzinaggio, legate alla presenza di porto e

---

<sup>14</sup> Becattini G. (a cura di) (1975), *Lo sviluppo economico della Toscana*, Guaraldi Editore, Firenze.

interporto, e nei servizi alle imprese, prevalentemente costituiti da servizi a bassa qualifica (come le pulizie) e dalle attività professionali.

Tra le imprese manifatturiere rimangono centrali alcune specializzazioni come i mezzi di trasporto, la chimica e la metalmeccanica, ma anche i cantieri navali, in crescita negli ultimi anni, seppur numericamente poco pesanti.

In generale, il mercato del lavoro livornese mostra tassi di disoccupazione più alti della media regionale di circa due punti percentuali. L'impatto della pandemia nel sistema locale di Livorno è stato più contenuto rispetto a quello subito da altri territori toscani, per un effetto composizione: minor peso della manifattura (in particolare della moda), turismo balneare estivo, che ha coinciso con i rallentamenti delle chiusure obbligate, peso consistente del terziario pubblico e privato. Dopo la pandemia, nel 2021 gli addetti dipendenti sono tornati a crescere, per poi subire un nuovo rallentamento a partire dall'aprile 2022, più accentuato rispetto a quello della Toscana.

I giovani rappresentano una porzione della popolazione in diminuzione, particolarmente vulnerabile nel mercato del lavoro. A Livorno, nel 2019, i giovani fino a 24 anni sono circa 13mila600, il 65% studia, il 18% lavora e il resto è inattivo o in cerca di occupazione. La componente dei NEET (*Not [engaged] in Education, Employment or Training*) risulta più alta del livello regionale (18,4% vs 15,5%) e in essa hanno un peso i giovani in cerca di occupazione.

Spostando l'attenzione sul mercato del lavoro, un confronto tra under e over 35 mostra la maggiore fragilità dei giovani occupati, più presenti nei servizi privati, rispetto al settore pubblico e alla manifattura (unica eccezione il settore metalmeccanico, dove appaiono relativamente più numerosi). A queste posizioni lavorative corrispondono contratti part-time e temporanei e retribuzioni più basse, principalmente dovute alle caratteristiche del settore di maggior impiego, il terziario.

La condizione lavorativa delle donne livornesi ricalca i caratteri delle disparità osservate anche a livello regionale. Rispetto agli uomini si evidenziano maggiori tassi di inattività e disoccupazione, segregazione orizzontale, diffusione del part-time e dei contratti temporanei, salari più bassi. La struttura produttiva fortemente terziarizzata vede percentuali maschili importanti lavorare nei servizi, mentre i settori manifatturieri tipici dell'area sono ancora più maschilizzati rispetto ad altri territori, dove per esempio la moda ha un ruolo importante e una maggiore componente femminile. Per la somma di queste specificità, le occupate si concentrano ancora di più nei servizi pubblici, in particolare, nella sanità, nei servizi sociali e nell'istruzione. Infine, l'analisi delle retribuzioni e dei contratti di lavoro conferma il forte gap di genere, dovuto principalmente alla diffusione dei part-time e dei contratti a termine, che penalizzano le lavoratrici rispetto ai lavoratori.