

LA RICERCA IN ALTO ADIGE ■ A PAG. 18

## Donne precarie e sottopagate nelle aziende

Le lavoratrici altoatesine sono più precarie e meno pagate dei colleghi uomini e non raggiungono i ruoli dirigenziali. Ecco i dati di una ricerca che ha coinvolto 128 aziende private e 32.496 dipendenti.

### OCCUPAZIONE » LO STUDIO

# Lavoro, donne precarie e sottopagate

Presentati i dati di una ricerca che ha coinvolto 128 aziende private e 32.496 dipendenti di varie zone della provincia

di Luca Pianesi  
BOLZANO

Le lavoratrici altoatesine sono più precarie e meno pagate dei loro colleghi uomini e non riescono a raggiungere i ruoli dirigenziali. Il "soffitto di cristallo" che separa l'universo maschile da quello femminile nel campo del lavoro è ancora molto presente e duro da abbattere stando al rapporto sulla situazione occupazionale in Alto Adige elaborato dall'Istituto promozione lavoro (Ipl) per conto della consigliera di parità della Provincia. Uno studio biennale giunto alla sua terza pubblicazione (il primo risale al 2008/2009) che fotografa con chiarezza il grado di parità di genere raggiunto nella nostra provincia in ambito lavorativo. Ebbene il quadro, presentato ieri a palazzo Widmann dal presidente dell'Ipl Toni Serafini, dalla consigliera di parità della Provincia Michela Morandini, dalla collaboratrice scientifica Silvia Vogliotti e dall'assessore alle politiche sociali e al lavoro Martha Stocker, mostra un Alto Adige ancora molto lontano dal raggiungere una reale parità in materia.

Lo studio è basato sull'analisi di un campione di 128 imprese private altoatesine con più di 100 dipendenti. In totale, quindi, è stata valutata la posizione di 32.496 lavoratori (circa il 22% di tutto il settore privato) ed è stato rilevato che le donne impiegate sono solo 12.334 (il 38% del totale). Su tre lavoratori, dunque, due sono uomini e una è donna e, tendenzialmente, riceve ordini dai suoi colleghi: su 100 dirigenti, infatti, meno di 9 (8,5) sono donne e anche "scendendo" tra i quadri esse rappresentano solo il 19,6% del totale; l'equilibrio è quasi raggiunto tra gli impiegati dove gli uomini sono il 53% e le donne il 47%. A contrario l'universo femminile "vince" su quello maschile in quanto a precarietà: lavorano con contratto a tempo determinato, infatti, il 17,3% delle donne mentre gli uomini sono l'8,4%. Stando alle promozioni delle 753 torali che sono state rilevate nel corso del 2013 quelle che hanno riguardato delle donne sono state 256. Pochissimi le promozioni femminili tra le operaie: appena il 17% del totale. Un dato che mostra come

per una donna sia molto più difficile risalire le gerarchie lavorative. Ma oltre ad essere più precarie e a fare più fatica a scalare posizioni le donne devono fare i conti anche con stipendi più bassi rispetto a colleghi maschi che occupano pari posizioni. Lo studio dell'Ipl dimostra, infatti, che in media le donne percepiscono uno stipendio base inferiore agli uomini del 17,8% il che si traduce, in termini pratici, con quasi due mesi di paga in meno. E più si sale la scala sociale le più questo gap aumenta: le operaie e le apprendiste percepiscono, in media all'anno, 23.640 euro contro 27.991 euro degli uomini (ura differenza del 15,5%), gli stipendi delle dirigenti ammontano a 110.922 euro mentre quelli dei loro colleghi maschi arrivano a 153.550 euro (il 27,8% in più).

CRIPRODUZIONE RISERVATA

#### I NUMERI

- Studio realizzato su **128 imprese altoatesine** per un totale di **32.500** lavoratori
- Le **donne impiegate** sono il **38%** del totale (12.334)
- I **dirigenti donne** sono il **8,5%**
- Le **impiegate** il **47%**
- Sul totale il **17,3%** delle donne sono **precarie** contro il **8,4%** degli uomini
- Su **100 aspettative** per maternità e paternità **96** le hanno prese le donne, **4** gli uomini
- Le donne percepiscono in media uno **stipendio inferiore del 17,8%** rispetto ai loro colleghi maschi
- **Dirigenti:** Uomini **153.550** euro l'anno (27,8% in meno)  
Donne **110.922** euro l'anno
- **Impiegati:** Uomini **39.054** euro l'anno (15,2% in meno)  
Donne **33.099** euro l'anno
- Dal 2008 ad oggi il numero di donne lavoratrici è aumentato del **4%**. Le dirigenti, al contrario, sono diminuite del **4%**

## Morandini: «Copiamo dal Nord Europa»

La consigliera di parità indica la strada: c'è bisogno di un cambio culturale, i cda misti sono un valore

BOLZANO

«Per quanto riguarda la parità di genere nel mondo del lavoro siamo ancora molto lontani dagli standard europei. Da noi il 9% dei dirigenti sono donne. In Europa viaggiamo su cifre intorno al 30% con picchi nei paesi scandinavi che arrivano al 50%». E' Michela Morandini, la nuova consigliera di parità della Provincia a parlare. Lo studio prodotto dall'Istituto promozione lavoro (Ipl) sulla situazione occupazionale di uomini e donne in Alto Adige è stato commissionato direttamente dal suo ufficio ed è lei a proporre analisi e ricette per invertire questo trend assolutamente negativo.

**Morandini, come mai le donne, da noi, non riescono a infrangere il "soffitto di vetro"?**

«È una questione prima di tutto culturale. In Nord Europa hanno capito che avere dei consigli di amministrazione misti, composti non solo da uomini e donne ma anche da giovani e



La consigliera di parità della Provincia Michela Morandini (Foto Minisini)

anziani e da persone appartenenti a diverse classi sociali, rappresenta un grande valore soprattutto economico: così, infatti, è più facile comprendere e controllare le diverse esigenze del mercato. E poi in quei Paesi c'è un'altra concezione sociale della donna che noi non riusciamo ancora a cambiare.

**La donna a casa con la famiglia e l'uomo a lavoro?**

«Esatto. Si prenda il dato sul

numero di aspettative prese per paternità e maternità: il nostro studio dice che su 100 domande 96 sono state di donne e solo 4 di uomini. In Nord Europa se un padre decide di stare a casa ad accudire i figli addirittura acquisisce punti in azienda. La quota è la normalità e anzi per lui si trasforma in plus non solo sociale ma anche economico in termini di incentivi.

**La Provincia di Bolzano co-**

**MICHELA MORANDINI**  
Per invertire il trend negativo servono leggi più chiare e incentivi per le imprese virtuose. Le donne, poi, devono far rispettare i loro diritti

**me si sta muovendo per cambiare cose?**

«Stiamo operando su tre fronti. Il primo riguarda l'aspetto normativo: servono leggi chiare che favoriscano l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro e servano soprattutto sanzioni per chi non le rispetta e chi discrimina. Il secondo fronte è quello delle imprese. Vogliamo mettere in campo incentivi per le aziende che a loro volta si

strutturano per accogliere le donne: si pensi agli asili aziendali, o a quello che ha fatto un'impresa locale che ha dato 3 giorni in più di ferie per ogni neo-papà. Queste iniziative vanno sostenute. Infine dobbiamo puntare sulle stesse lavoratrici: dobbiamo creare figure di manager donne capaci e strutturate. E questo, in parte, lo stiamo già facendo grazie alla Camera di Commercio che gestisce una serie di corsi di formazione sulla leadership. E dobbiamo informarle di più.

**Che vuol dire "informarle di più"?**

«Vuol dire che le donne spesso non conoscono i loro diritti o non hanno la forza di farli rispettare. Non è possibile che a parità di posizioni vengano pagate di meno dei loro colleghi uomini. Addirittura le dirigenti arrivano a ricevere il 27% in meno di stipendio dei loro pari maschi. C'è ancora tanto da fare per raggiungere la parità di genere. Il "soffitto di vetro" è ancora molto spesso e duro da abbattere. (l.p.)