

## Part time, paghe basse e poca carriera l'occupazione femminile nel terziario

Il rapporto presentato dalla **Uil**. «Sgravi solo a chi supera il gender gap»

**Masimiliano Cordin**

trento Tanti contratti part-time, stipendi più bassi e livelli contrattuali meno elevati. È questa la fotografia scattata dalla **UilTuCs** del Trentino Alto Adige per quanto concerne l'occupazione femminile nel settore terziario. «La situazione preoccupante che prima si basava sulle nostre analisi, ora viene confermata anche da dati ufficiali forniti dalle aziende» analizza Walter Largher, segretario generale della **UilTuCs** del Trentino Alto Adige. Per la prima volta, spiegano i referenti del sindacato, le aziende pubbliche e private che occupano più di 50 dipendenti hanno redatto un rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile riferibile al biennio 2020/2021. Dal quale è derivata poi un'analisi condotta e presentata dalla **UilTuCs**, volta a verificare le differenze di trattamento tra i lavoratori nel settore terziario. Con attenzione soprattutto a tre aspetti: quello relativo alla distribuzione tra i vari livelli contrattuali, quello relativo alla suddivisione tra contratti part-time e full-time ed infine quello riferibile alle differenze retributive che in media intercorrono tra lavoratori e lavoratrici. «La fotografia che ne è scaturita non è sicuramente positiva – commenta Antonio Trifoglio che assieme ad Andrea Greco si è occupato dell'analisi dei dati forniti dalle imprese –. In primis ciò che emerge è che più dell'80% dei dirigenti e dei quadri, nelle oltre 20 grandi realtà regionali analizzate, è di sesso maschile. E che, dunque, le donne raramente occupano posizioni dirigenziali. Un altro dato preoccupante è quello relativo al part-time. Anche qui oltre l'80% è riservato alle donne. Per quanto riguarda il full-time la maggioranza (55%) è da riferire al sesso maschile. Infine, anche per quanto concerne la retribuzione media, quella delle donne è più bassa rispetto a quella degli uomini». Dal quadro evidenziato dal sindacato, appare dunque una costante e continua situazione di disparità. Sia salariale che di ruoli. Ma non sempre è così. «Un caso virtuoso è quello di Farmacie comunali s.p.a. – analizza Annalisa Santin, delegata alle pari opportunità nella segreteria confederale **Uil** del Trentino – qui i quadri di 1° e 2° livello vedono un'importante presenza femminile. Su un totale di 61 quadri, infatti, 48 sono donne. Normalmente, più alta è la formazione richiesta per svolgere determinate mansioni, maggiore è la presenza femminile riscontrata». Analizzati i dati forniti dalle imprese regionali, la **UilTuCs** ha presentato tre possibili interventi utili a migliorare la situazione contingente. In primis, secondo il sindacato, potrebbe giovare l'istituzione, così come proposto anche dalla **UilTuCs** nazionale, di una rappresentanza sindacale specifica che si occupi di disparità e di violenza di genere. «Sarebbe importante inserire una figura sindacale all'interno della contrattazione – precisa Largher –. Un secondo intervento poi lo rivolgiamo al legislatore provinciale. Affinché rediga una normativa che rafforzi la contrattazione di secondo livello con la concessione di aiuti, sgravi e finanziamenti pubblici destinati solo ad aziende con contrattazione collettiva che garantisca il superamento del gender gap». Infine un terzo intervento. Quest'ultimo volto a sensibilizzare la comunità. «Per riuscire a far comprendere questo cambiamento, dobbiamo partire a spiegarlo già in età scolare. Dobbiamo discuterne all'interno delle scuole. Così da riuscire a modificare la cultura patriarcale

di cui il sistema produttivo si appropria» conclude il segretario generale della UilTuCs del TAA, Largher.

## Part time, paghe basse e poca carriera l'occupazione femminile nel terziario

### Il rapporto presentato dalla Uil. «Sgravi solo a chi supera il gender gap»

**TRENTO** Tanti contratti part-time, stipendi più bassi e livelli contrattuali meno elevati. È questa la fotografia scattata dalla UilTuCs del Trentino Alto Adige per quanto concerne l'occupazione femminile nel settore terziario. «La situazione preoccupante che prima si basava sulle nostre analisi, ora viene confermata anche da dati ufficiali forniti dalle aziende» analizza Walter Largher, segretario generale della UilTuCs del Trentino Alto Adige. Per la prima volta, spiegano i referenti del sindacato, le aziende pubbliche e private che occupano più di 50 dipendenti hanno redatto un rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile riferibile al biennio 2020/2021. Dal quale è derivata poi un'analisi con-

dotta e presentata dalla UilTuCs, volta a verificare le differenze di trattamento tra i lavoratori nel settore terziario. Con attenzione soprattutto a tre aspetti: quello relativo alla distribuzione tra i vari livelli contrattuali, quello relativo alla suddivisione tra contratti part-time e full-time ed infine quello riferibile alle differenze retributive che in media intercorrono tra lavoratori e lavoratrici. «La fotografia che ne è scaturita non è sicuramente positiva — commenta Antonio Trifoglio che assieme ad Andrea Greco si è occupato dell'analisi dei dati forniti dalle imprese —. In primis ciò che emerge è che più del 180% dei dirigenti e dei quadri, nelle oltre 20 grandi realtà regionali analizzate, è di sesso maschile. E che, dun-



**Dati allarmanti** La presentazione del rapporto (Foto LaPresse/Preto)

que, le donne raramente occupano posizioni dirigenziali. Un altro dato preoccupante è quello relativo al part-time. Anche qui oltre l'80% è riservato alle donne. Per quanto ri-

guarda il full-time la maggioranza (55%) è da riferire al sesso maschile. Infine, anche per quanto concerne la retribuzione media, quella delle donne è più bassa rispetto a

quella degli uomini». Dal quadro evidenziato dal sindacato, appare dunque una costante e continua situazione di disparità. Sia salariale che di ruoli. Ma non sempre è così. «Un caso virtuoso è quello di Farmacie comunali s.p.a. — analizza Annalisa Santin, delegata alle pari opportunità nella segreteria confederale Uil del Trentino — qui i quadri di 1° e 2° livello vedono un'importante presenza femminile. Su un totale di 61 quadri, infatti, 48 sono donne. Normalmente, più alta è la formazione richiesta per svolgere determinate mansioni, maggiore è la presenza femminile riscontrata». Analizzati i dati forniti dalle imprese regionali, la UilTuCs ha presentato tre possibili interventi utili a migliorare la situazione contingente. In primis, secondo il sindacato, potrebbe giovare l'istituzione, così come proposto anche dalla UilTuCs nazionale, di una rappresentanza sindacale specifica che si occupi di disparità

e di violenza di genere. «Sarebbe importante inserire una figura sindacale all'interno della contrattazione — precisa Largher —. Un secondo intervento poi lo rivolgiamo al legislatore provinciale. Affinché rediga una normativa che rafforzi la contrattazione di secondo livello con la concessione di aiuti, sgravi e finanziamenti pubblici destinati solo ad aziende con contrattazione collettiva che garantisca il superamento del gender gap». Infine un terzo intervento. Quest'ultimo volto a sensibilizzare la comunità. «Per riuscire a far comprendere questo cambiamento, dobbiamo partire a spiegarlo già in età scolare. Dobbiamo discuterne all'interno delle scuole. Così da riuscire a modificare la cultura patriarcale di cui il sistema produttivo si appropria» conclude il segretario generale della UilTuCs del TAA, Largher.

**Masimiliano Cordin**  
© RIPRODUZIONE RISERVATA



# Radar/ Business

## Il divario di genere nel terziario

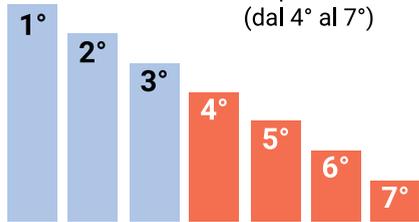


Ogni 100 uomini 10 donne in ruoli di vertice

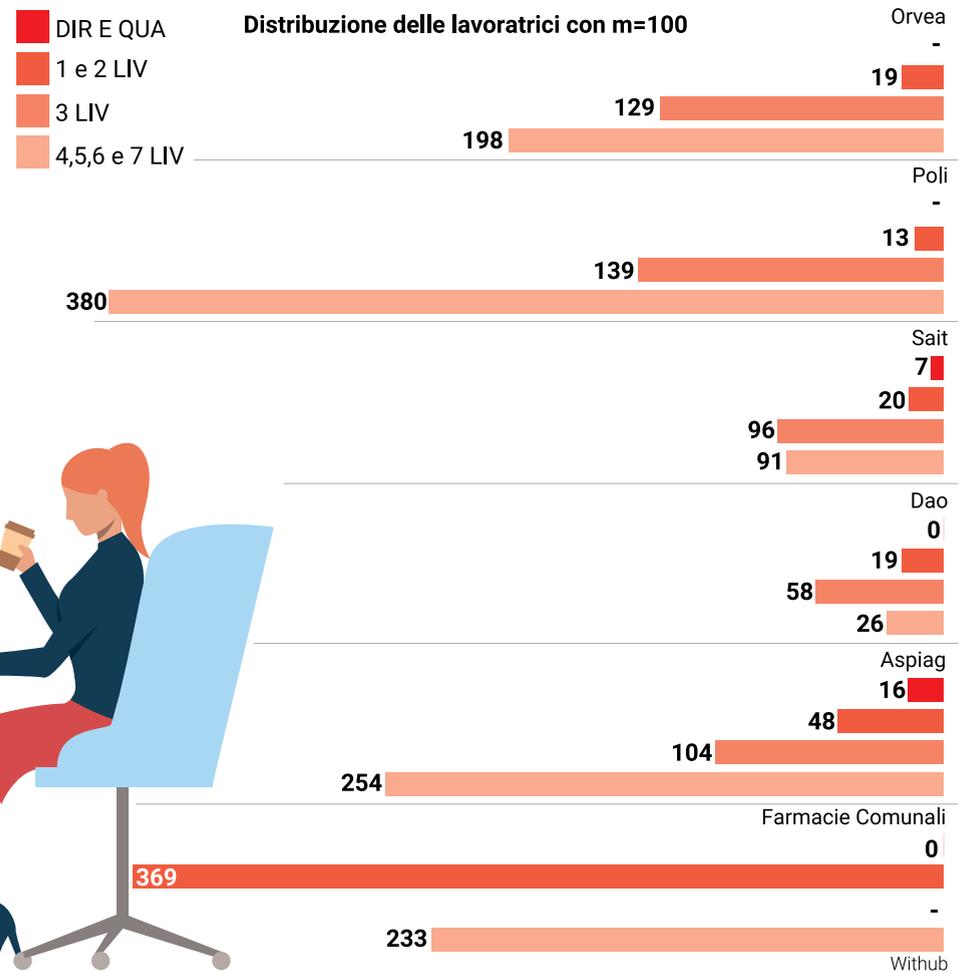


I lavoratori maschili guadagnano in media 18,8% in più rispetto alle colleghe e si va da una differenza del 37% per i livelli più bassi fino ad un 20% nelle posizioni dirigenziali.

Più si scende di livello e più aumenta la percentuale di occupazione femminile che raggiunge il 65% nei livelli contrattuali più bassi (dal 4° al 7°)



Fonte: Uiltucs Trentino-Alto Adige Südtirol



Il rapporto di Uiltucs sul terziario: divario di genere sia nelle retribuzioni che nelle posizioni. Poche le figure femminili ai vertici. Part-time: richiesto dagli uomini solo nel 20% dei casi

# Incarichi dirigenziali: solo il 18% alle donne

di **Ambra Visentin**

**L**e donne percepiscono uno stipendio inferiore e sono assunte a condizioni contrattuali più svantaggiose rispetto alla controparte maschile. A darne conferma sono i dati 2020-2021 raccolti da Uiltucs per il settore terziario, ora che la legge ne ha reso obbligatoria la messa a disposizione da parte delle aziende.

Penalizzate nei contratti, svantaggiate nelle possibilità di ascesa professionale e discriminate in busta paga: il triste quadro che si profila dallo studio del sindacato per il settore terziario non è che una triste conferma, dati alla mano, di quello che il sindacato ha sempre sospettato, non potendolo finora constatare con certezza. Dal 2021 le aziende con più di 50 dipendenti sono

obbligate per legge a fornire comunicazioni per quanto riguarda il rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile e quindi a mettere a disposizione dati che permettono uno studio sulla differenza di genere nell'ambito dell'impiego.

L'analisi e il report finali, presentati ieri in conferenza stampa presso la sede di Trento di Uiltucs, sono stati effettuati per il sindacato da Andrea Greco e Antonio Trifogli, attingendo ad una banca dati costituita da 20 aziende della regione Trentino-Alto Adige/Südtirol nel settore terziario e del commercio: Athesia Buch, Orvea, Gruppo Poli, Billig, Seven, Sait, Maico, Montura Store, S&D, T.S. Service, Wepa, DAO, F.C.Giudicarie, Salvadori, Innerhofer, Media Market, Agenzia Demanio Bolzano, Sifa, Aspiag e Farmacie Comunali (del Trentino). Tre i punti principali analizzati.

In primo luogo, la distribuzione dei ruoli tra lavoratori e lavoratrici nei diversi livelli all'interno dell'impresa. Sulle 447 posizioni dirigenziali o a livello di quadro prese in considerazione dal report, solo 74 (il 18%) sono coperte da donne. Più si scende di livello e più aumenta la percentuale di occupazione femminile che raggiunge il 65% nei livelli contrattuali più bassi (dal 4° al 7°).

Indicativi sono anche i numeri riguardanti la distribuzione di contratti part-time. Anche qui la forbice di genere è molta larga, con un 80% di occupazione femminile. «Non sappiamo quanti di questi siano "forzati" e quanti effettivamente frutto di un accordo tra le parti» precisa Trifogli. «Le aziende giocano molto sul tema della flessibilità aziendale – ci tiene a precisare il segretario Walter Largher – creano delle posizioni part-time

piegandole alle proprie necessità con monte ore e orari lavorativi variabili settimanalmente. Così facendo instaurano una situazione tutt'altro che equilibrata aumentando il fattore stress». E arriviamo così all'ultimo approfondimento che riguarda le differenze salariali e dunque, a parità di ruolo, di retribuzione annua lorda in base all'inquadramento. I lavoratori maschili guadagnano in media 18,8% in più rispetto alle colleghe e si va da una differenza del 37% per i livelli più bassi fino ad un 20% nelle posizioni dirigenziali. Lo studio è regionale e le tendenze emerse lo sono altrettanto. Non ci sono infatti differenze tra le due province. Quali sono allora le variabili discriminanti? «Il livello di formazione e gli aggiornamenti professionali obbligatori per accedere alle posizioni sono un fattore importante. Come

dimostrato dai dati delle Farmacie Comunali che nel «gender gap» si trovano in controtendenza», spiega Annalisa Santin delle pari opportunità, Uil federale, confermando inoltre la tesi di Stefano Picchetti (Uiltucs), secondo il quale non sarebbe una questione di Welfare ma molto più di cultura nella società. Chi guadagna meno è poi la persona che rinuncia alla retribuzione per occuparsi della famiglia, occorre cambiare le regole sociali. Come? Il sindacato ha tre proposte concrete: l'istituzione di una rappresentanza sindacale dedicata, l'intervento della Provincia tramite finanziamenti e leve fiscali volte a premiare le aziende che agiscono sul «gender gap» e una sensibilizzazione della società a queste tematiche a partire dalle scuole.