

L'ANALISI



Tasso di occupazione 14 punti sotto quello maschile e percentuale di contratti a tempo indeterminato più bassa del 6%. Quasi il 38% ricorre al part time

Anche in Trentino sono più penalizzate

OTTO MARZO

Donne, l'impiego resta precario

DANIELE BATTISTEL

In base agli ultimi dati dell'Istituto di statistica provinciale permane ancora un forte *gender gap* nel mondo del lavoro. Nel terzo trimestre 2022 il tasso di occupazione (15-64 anni) in Trentino è pari al 71,5 per cento, ma con una notevole differenza tra maschi e femmine.

Tra gli uomini lavora il 78,6 per cento, mentre le donne sono ferme al 64,3 per cento. L'aumento generale di 1,2 punti percentuali rispetto allo stesso trimestre 2021 premia soprattutto la componente maschile (+1,6%) rispetto a quella femminile (+0,7%), tanto che rispetto al trimestre precedente si rileva un aumento del gap di genere di 2,7 punti percentuali, mentre su base annua il divario fra uomini e donne si incrementa di 0,9 punti percentuali.

L'occupazione femminile.

A fine del 2022 il numero di donne occupate in Trentino ammontava a 111.772, in crescita di 4.800 unità rispetto all'anno precedente. Un numero che è tornato superiore a quello del 2019, dopo il crollo dell'occupazione femminile registrato nel 2020 a causa della pandemia (-6.400 donne al lavoro rispetto al 2022). Pur rimanendo come detto molto più basso rispetto a quello maschile, sale il tasso di occupazione anche al femminile, raggiungendo a fine 2022 il 64,5 per cento, il dato più alto degli ultimi 5 anni. Rispetto al 2021 aumenta leggermente il tasso di disoccupazione, ma questo dipende dal fatto che - viste le maggiori opportunità di lavoro - molte più donne rispetto ai mesi precedenti si sono messe alla ricerca di un'occupazione.

Posizione professionale.

I dati riferiti al 2021 raccontano di una ripresa del lavoro alle dipendenze (94.868) da parte della componente femminile rispetto al 2020, ma con valori assoluti che restano più bassi rispetto all'ultimo anno pre-pandemico.

In costante diminuzione, invece, le attività in proprio (12.111 lavoratrici). Tra le motivazioni addotte da chi studia il fenomeno il fatto che, avendo il Trentino un tasso di occupazione femminile comunque più alto rispetto al resto d'Italia, le donne hanno meno necessità di "inventarsi" un lavoro autonomo. Lo dimostra anche il fatto che la provincia di Trento è una di quelle con il minor tasso di imprenditorialità rosa: le aziende femminili registrate in Camera di Commercio a fine 2022 contano 9.417 unità, pari al 18,5% del totale (-0,2% sul dato dell'anno precedente), contro una media nazionale superiore al 22 per cento.

Part time.

Come facile immaginare, sono soprattutto le donne a scegliere un'occupazione a tempo parziale. A fine 2021 sui 50.200 part time concessi dalle aziende e dalle pubbliche amministrazioni trentine, ben l'80,8 per cento riguardavano la componente femminile (40.500 casi). Si tratta di una percentuale del 37,7 per cento sul totale dell'occupazione femminile, mentre tra i maschi la quota di part time scende al 7,4 per cento.

Forma di contratto.

Le donne risultano più penalizzate rispetto ai maschi per quanto riguarda la stabilità del posto di lavoro. Sono infatti 73.683 su 94.868 occupate, pari al 77,7 per cento, quelle che possono vantare

LE DONNE E IL MONDO DEL LAVORO

Periodo di riferimento	FORZE DI LAVORO			Non forze di lavoro 15+	Popolazione 15+	Tasso occupazione 15-64	Tasso disoccupazione 15-64	Tasso di attività 15-64	Tasso di inattività 15-64
	Occupati	Disoccupati	Totale forze di lavoro 15+						
2018	107.584	6.127	113.711	121.043	234.754	62,0%	5,4%	65,6%	34,4%
2019	108.225	7.031	115.256	120.484	235.740	62,1%	6,1%	66,2%	33,8%
2020	105.360	6.688	112.048	124.791	236.839	60,2%	6,0%	64,1%	35,9%
2021	106.978	6.043	113.021	123.982	237.003	61,5%	5,3%	64,9%	35,1%

OCUPAZIONE IN TRENTINO

	Totale	Maschi	Femmine
Tasso di occupazione	71,50%	78,60%	64,30%
Tasso di occupazione dipendente	81,20%	75,10%	88,67%
Percentuale part time	21,10%	7,40%	37,90%
Percentuale contratti tempo indeterminato	80,60%	83,40%	77,70%
Comparti attività			
Agricoltura	4,30%	5,50%	2,90%
Industria	19,10%	26,80%	9,70%
Costruzioni	6,60%	11,00%	1,13%
Commercio, alberghi e ristoranti	11,00%	16,50%	4,40%
Altri servizi	58,80%	40,00%	81,30%



WITHU8



un contratto a tempo indeterminato. Il 22,3 per cento ha infatti accordi a scadenza già stabilita. Tra i maschi la percentuale di fissi sale all'83,4 per cento.

Comparto di attività.
Quasi il 90 per cento delle lavoratrici ha un'occupazione nel macro-settore del terziario (92.200), mentre nell'industria lavorano in 11.611, di cui 1.218 nel ramo delle costruzioni. Le donne impegnate in agricoltura sono 3.102, in costante aumento negli ultimi anni.

LO STUDIO

La Camera di commercio: crescono poco i ruoli apicali

«La strada è ancora lunga»

Nelle imprese trentine - in base a una recente indagine curata dall'Ufficio studi e ricerche della Camera di Commercio di Trento - le cariche attive ricoperte da donne (titolari, amministratrici, socie o altre cariche) sono 19.476, con un'incidenza del 25,5% sul totale. Si tratta di un dato leggermente superiore a quello registrato in provincia di Bolzano (24,7%) e che è rimasto pressoché stabile negli ultimi anni: l'incremento rispetto al 2018 è infatti dello 0,8%, corrispondente a 160 cariche in più.

Tra i ruoli di responsabilità ricoperti da donne, quello di "socia" è predominante con 6.730 posizioni attive al 31 dicembre 2022, ovvero il 34,6% del totale femminile, percentuale che risulta addirittura superiore a quella raggiunta dalla quota maschile (19,1%). Quello di "socia" è comunque un ruolo che non definisce con esattezza la posizione e il grado di leadership ricoperti all'interno dell'azienda, mentre maggiore rilievo assumono le cariche di "titolare" e "amministratrice" alle quali fanno capo precisi poteri di gestione, rischi e responsabilità im-

prenditoriali. In provincia di Trento, le donne che ricoprono il ruolo di "titolare" sono il 31,2% (6.084), mentre le "amministratrici" sono il 26,8% (5.215). In questi due casi, però, se si prende in considerazione il corrispondente dato maschile, emerge che la percentuale di "titolari" sale al 37,6% e quella di "amministratori" al 34,1%, confermando l'atavica predominanza maschile nei confronti di posizioni apicali legate alla proprietà e alla titolarità dell'azienda.

Nonostante il distacco rimanga significativo, negli ultimi anni è possibile osservare una lieve inversione di tendenza riguardo all'aumento della presenza femminile nelle posizioni di vertice. Rispetto al 2018, le cariche di "amministratrici" e di "titolari" hanno infatti registrato un incremento rispettivamente del 5,7% (+279 posizioni attive) e del 2,2% (+129), mentre le "socie" sono diminuite dell'8,8% (-493). Con riferimento alle classi di età, i ruoli apicali sono ricoperti con maggiore frequenza da donne di età tra i 50 e i 69 anni (45,7%) e tra i 30 e i 49 (37,2%), mentre le giovani imprend-

trici (tra i 18 e i 29 anni) ricoprono ruoli di responsabilità solo nel 5,1% dei casi.

Se confrontati con i dati del 2018, le posizioni di amministratrice sono aumentate di quasi il 20% per le donne sopra ai 50 anni di età, mentre sono diminuite del 9% per quelle della classe 30-49 anni. Ancora più significativo il calo delle imprenditrici più giovani (-13,7%) che perdono posizioni sia in qualità di "amministratrici" sia come "titolari".

«La presenza delle donne nelle posizioni di vertice delle nostre imprese è numericamente significativa - commenta Giovanni Bort, Presidente della Camera di Commercio - ma la strada verso la parità con quella dei loro omologhi maschili è ancora lunga da percorrere. Risulta quindi sempre più importante promuovere azioni e interventi in grado di favorire l'accesso delle donne ai ruoli dirigenziali. I dati ci dicono che, riguardo a formazione e competenza, ci sono tutti i presupposti per puntare a un maggiore equilibrio tra i generi ma, forse, quello di cui c'è ancora più bisogno è un cambio culturale».





A destra Paola Bassetti della Cgil. Nelle altre immagini donne lavoratrici



L'INTERVISTA

«L'esempio è il nord Europa: lì i congedi durano anni e sono destinati a entrambi i genitori. Il papà che sta a casa con i bimbi è normale, lo vedono come un eroe, mentre da noi è una persona che non produce»

«Lavoro o maternità, costrette a scegliere»

Paola Bassetti (Cgil): «Siamo ancora al modello patriarcale»

MATTEO LUNELLI

«Lo dico con enorme rammarico: ancora oggi, nel 2023, una donna è costretta a scegliere tra maternità e lavoro». Paola Bassetti è una sindacalista della Cgil, una lavoratrice («Ma non mamma, e proprio per questo non sono di parte») che da anni lotta per i diritti delle lavoratrici. Soprattutto di quelle che vogliono tornare a esserlo dopo aver partorito. **Dopo l'arrivo del bambino è difficile tornare a lavorare?**

Difficilissimo. Lo dimostrano le numerose dimissioni che abbiamo nel primo anno di vita. Mi chiamano e mi dicono «Paola, non mi danno il part time, non ce la faccio». E lasciano.

A volte basterebbe un minimo di empatica flessibilità, no?

Recentemente una lavoratrice ha alzato bandiera bianca perché aveva chiesto mezz'ora di flessibilità la mattina per poter portare il bambino a scuola: richieste, quasi preghiere, ma niente, non l'hanno accettata. E lei se n'è andata, è stata costretta a scegliere.

Anche perché del papà part time manco a parlarne.

Nei Paesi del nord il papà che sta a casa con i bimbi è visto come un grande, come un eroe. E in fin dei conti è normale. Da noi quello stesso papà è visto come uno sfigato, che non produce e non guadagna. **Siamo ancora pienamente nella società patriarcale, altro che 2023.**

Il modello è ancora quello, poi non lamentiamoci se non nascono figli. La distribuzione dei carichi di accudimento non è equa. L'esempio a cui guardare è il nord Europa: lì la maternità dura anni e soprattutto è destinata a entrambi i genitori. Ma noi siamo al punto in cui tante mamme sono tristi nel dover lasciare il lavoro, mentre l'uomo non deve fare alcuna scelta.

Qui entriamo anche nelle disparità salariali: se l'uomo guadagna di più è lui che non può mollare il



Oggi è l'8 marzo e le mimose verranno regalate alle donne. Ma loro chiedono soprattutto strumenti di conciliazione

DECISA

I bonus per stare a casa non servono, c'è bisogno di strumenti per poter lavorare e sostenere la conciliazione

Paola Bassetti

posto.

Non bisognerebbe dover scegliere tra l'opzione lavoro e l'opzione stare a casa ad accudire i figli. E ribadisco è una scelta che spetta sempre alle donne. Ma il mondo del lavoro vuole solo donne che siano produttive e presenti, sempre. Inoltre si pensa che con l'asilo nido e poi la materna tutto finisca. Ma non è vero, i

bimbi non sono autonomi. **E dietro l'angolo c'è sempre il naso che cola...**

Ecco un altro grande tema: la malattia bambino. Di fatto non abbiamo misure per affrontarla. E le mamme lavoratrici vivono come una colpa tre linee di febbre, si sentono di serie B. Anche perché non possono alle 7 la mattina trovare una babysitter per tutto il giorno. **La questione è quindi culturale. Ma la soluzione?**

La soluzione è politica: chi ci governa, qui in Trentino visto che siamo autonomi ma anche a livello nazionale, deve mettere in campo misure concrete di sostegno. **Da noi in Trentino si spinge molto sui bonus.**

Non c'è bisogno di bonus economici per stare a casa, ma di strumenti per far tornare al lavoro. Gli incentivi vanno messi per quelle politiche.

I mille o duemila o di più euro finiscono in fretta, ma i servizi e la conciliazione sono per sempre, quindi.

Esattamente. Una donna che ha un lavoro che le piace deve poter pensare a diventare mamma senza l'angoscia di non poter poi rientrare al lavoro. Così fa i figli serenamente, sapendo che poi riuscirà a gestirli potendo tornare al lavoro.

Perché una mamma che vuole tornare non ha meno istinto materno, semplicemente vuole vivere la sua vita con soddisfazione.

Absolutamente, l'istinto materno non ha nulla a che fare con l'esigenza e il diritto di lavorare. E le mamme lavoratrici sono delle vere acrobate, delle equilibriste. Continuo a pensare che il lavoro sia il primo strumento di emancipazione. La nostra battaglia continuerà.

SINDACATI

L'analisi: le donne laureate sono di più, ma competenze meno riconosciute

Meno guadagni e meno potere

«Nelle aziende trentine le lavoratrici guadagnano in media il 15,5% in meno dei colleghi maschi. E solamente il 16,6% delle donne è in posizioni apicali. La storia dice che dei passi avanti sono stati fatti, ma le istanze del passato restano, la strada da fare è ancora lunga. Inoltre bisogna difendere i diritti conquistati».

Alessandra Paoli della Femca Cisl parla dello studio effettuato in provincia sulle ditte dei settori chimico, gomma-plastica, energia e moda per un totale di quasi 7 mila lavoratori e lavoratrici. La sindacalista continua: «Ancora oggi l'attività di cura è prevalentemente a carico delle donne, e questo influisce sulle scelte lavorative perché, quella che dovrebbe essere abituale conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro incide sugli orari, sulla retribuzione e sull'accesso ai ruoli decisionali in azienda. In alcuni casi gli stessi diritti individuali, come i congedi parentali, i permessi per le malattie dei figli e quelli della legge 104, sono discriminati sui premi di risultato, perché non

considerati nel computo della presenza in servizio e quindi, di fatto, penalizzati».

Paoli chiede che l'8 marzo non venga dimenticato e, anzi, serva sempre più da stimolo. D'altra parte la Giornata Internazionale della Donna continua ad avere un forte significato sia politico sia sindacale. «I dati continuano a dirci che le disparità esistono». Ma, oltre alla denuncia della situazione, ci sono anche le proposte: «Noi portiamo avanti azioni concrete, per la flessibilità oraria, contro le clausole di esclusione e per tutelare il diritto a essere genitori».

A ragionare sul mercato del lavoro in «rosa», restando nel campo dei sindacati, sono anche **Maurizio Zabbeni, Lorenzo Pomini e Walter Largher**.

«L'occupazione femminile in Trentino è cresciuta e si assesta al 62%, sopra la media nazionale che non arriva al cinquanta per cento, ma sotto l'Alto Adige. Ma le criticità restano: partiamo dal fatto che sul totale dei contratti part time attivi l'80% è rappresen-

tato da lavoratrici, una percentuale che resta costante nel tempo. Sul totale delle occupate circa il 40% ha un orario ridotto, mentre per gli uomini la soglia si riduce al 7%. Gli scogli maggiori riguardano oggi la qualità dell'occupazione femminile e le politiche di conciliazione».

Il problema maggiore è rappresentato dal part time involontario: oggi la percentuale di donne che in provincia ha un impiego part time, perché non ne ha trovato uno a tempo pieno, è del 17,7%. Il gap con gli uomini è di 14,1 punti. Il che vuol dire redditi più bassi, minori possibilità di carriera e pensioni più basse.

Sul part time involontario influisce anche le difficoltà di conciliazione. «Estendere e rendere più flessibili i servizi conciliativi per i genitori di figli piccoli, ma anche per chi è impegnato nella cura di familiari anziani e non autosufficienti renderebbe le donne meno deboli sul mercato del lavoro. Oltre al fatto che politiche per la conciliazione e a sostegno dell'occupazione femminile avrebbero

un impatto positivo sul tasso di natalità. Il tema è offrire ai genitori condizioni di lavoro non precarie e flessibili. Il ricorso al part time molto spesso cela la richiesta di una flessibilità che il mercato del lavoro non è ancora in grado di dare, nonostante l'accelerazione imposta dal Covid. Un tema, invece, che dovrebbe essere trattato senza pregiudizi nei tavoli contrattuali».

Il part time incide anche sulle retribuzioni: oggi quelle femminili, anche a parità di ruolo, sono più basse. Il tema dei contratti precari è un altro freno alla qualità dell'occupazione femminile: i contratti a tempo determinato sono circa il 22% del totale. Il 56% di questi riguarda le donne, in costante aumento.

«Il problema è che queste differenze non rispecchiano i profili formativi delle donne. In Trentino come nel resto d'Italia c'è un grave problema di overeducation: le donne laureate sono più degli uomini, ma le loro competenze sono meno riconosciute sul mercato del lavoro».

Appuntamenti per tutte le donne nel giorno di festa

Musei statali gratis, incontri e spettacoli

Tanti gli appuntamenti previsti per la festa dell'8 marzo. Tra questi da segnalare lo speciale «Festa della donna» che si terrà al **Buonconsiglio alle 17.45**. Incontro a pagamento con possibilità di visita della mostra sul Giappone. Interessante sicuramente l'incontro che si terrà a **Dro**, agli spazi dei Consorzi Melinda e Trentina alle 13.30 su «Donne e lavoro: generare parità», promosso dalla Fai-Cisl per celebrare la Giornata Internazionale dei Diritti della Donna. Parteciperanno il sindaco Claudio Mimiola e l'assessore provinciale Giulia Zanotelli. Da segnalare anche un evento online alle 17, un «Focus sull'imprenditoria femminile in Trentino», organizzato dal Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile per approfondire i progetti a sostegno dello sviluppo economico delle imprese guidate da donne. Con Alberto Olivo segretario della Camera di Commercio di Trento.

Per quanto riguarda gli spettacoli e la cultura da segnalare la pièce teatrale di Andrea Brunello al **teatro Cuminetti alle 20.30**: «Se.No». Uno spettacolo tra socialità e scienza per discutere di tumore al seno, sensibilizzare, divulgare e coinvolgere il pubblico, offrendo spazi di incontro, testimonianza e dibattito. Il racconto è scientifico ed emozionale, utile e coinvolgente: una nuova frontiera del teatro civile. All'**Auditorium di Taio, a Predaia, spettacolo alle 20.45** «Guerriera, un monologo in cui l'attrice si sdoppia in due personaggi. **A Cles alle 20.30** appuntamento a Palazzo Assessorile con «Salute donna». Una conferenza per riscoprire il benessere e la salute femminile.

Oggi tra l'altro tutte le donne potranno entrare gratuitamente nei musei e nei luoghi statali della cultura.