

Tante precarie, poche dirigenti

Le donne nel mondo del lavoro. Nel rapporto curato dall'Ipl il quadro nelle grandi aziende altoatesine (con più di 100 dipendenti) La Consigliera di parità: «In 10 anni non è cambiato molto». Le disegualianze con gli uomini riguardano anche reddito e posizioni di vertice

MAURIZIO DALLAGO

BOLZANO. Lo dice chiaramente la Consigliera di parità, Michela Morandini. «Le donne occupate in imprese altoatesine con oltre cento dipendenti sono (tuttora) maggiormente "colpite" da contratti di lavoro a tempo determinato, con carriere limitate e una differenza retributiva tra i sessi a discapito». Ed ancora: «Seppure siano registrati dei segnali di miglioramento negli ultimi dieci anni, non si intravedono ancora progressi verso una parità di genere. «Tante precarie, pochi dirigenti», sintetizza Silvia Vogliotti, vicedirettrice dell'Ipl (Istituto promozione lavoratori). L'occasione per addentrarsi nei numeri di questa tematica, è stata data ieri dalla presentazione del Rapporto sulla situazione occupazionale femminile nelle grandi aziende in Alto Adige. Ovvero imprese con più di 100 dipendenti. Presenti anche la segretaria questora del consiglio provinciale Maria Elisabeth Rieder, il segretario generale del consiglio Florian Zelger e per parte Ipl anche la presidente Christine Pichler e la ricercatrice Elisa Ganzer.

La Consigliera di parità

«Garantire uguali opportunità e uguali diritti è uno degli obiettivi primari della politica: per questo non è un caso che l'ufficio della Consigliera di parità sia insediato presso il Consiglio provinciale»: queste le parole con cui Rieder ha aperto la conferenza stampa. «Sono 10 anni che rileviamo la situazione delle donne nelle grandi aziende altoatesine: è un dato di fatto che, nonostante i numerosi interventi, non sono stati fatti grandi passi avanti verso la parità sul posto di lavoro»,

ha introdotto il tema la Consigliera di parità, Michela Morandini: «Anche dal Rapporto di quest'anno risulta che i ruoli di genere predominanti a livello sociale si riflettono in maniera prevalentemente negativa sulle biografie professionali delle donne».

Il quadro dell'Ipl

«Valutando una serie di parametri relativi alle condizioni di lavoro e alle caratteristiche contrattuali, è risultato per gli anni 2016 e 2017 un quadro che non si differenzia molto da quello dei bienni precedenti», è entrata poi nel dettaglio la presidente Ipl, Christine Pichler. Permane, infatti, una forte segregazione orizzontale, poiché in molti settori, soprattutto quelli considerati "tipicamente maschili", la percentuale di occupate rimane bassa.

Le promozioni

Persiste inoltre il «soffitto di cristallo», che frena le donne nell'accesso ai posti dirigenziali per lo più a causa di impegni familiari (la conciliazione famiglia-lavoro riguarda ancora e per lo più le donne), per cui solo il 7,9% dei dirigenti sono donne. «Le promozioni continuano a riguardare in maggioranza gli uomini e solo nel 32% dei casi le donne», ha sostenuto la vicedirettrice Ipl, Silvia Vogliotti, «mentre il lavoro a tempo determinato è una prerogativa maggiormente femminile, dato che il 26,8% delle donne occupate ha questo tipo di contratto a fronte del 13,9% degli uomini». La stabilizzazione del posto di lavoro anche nel 2017 ha riguardato più gli uomini (53,4%) che le donne (46,6%), al contrario quest'ultime continuano ad essere la maggioranza dei dipendenti con contratti a part time (83,2%



Da sinistra Florian Zelger, Maria Elisabeth Rieder, Christine Pichler, Michela Morandini, Silvia Vogliotti e Elisa Ganzer (foto Acero)

LE CIFRE

31.319

Occupati

• Nel totale delle 136 aziende con più di 100 dipendenti sul territorio altoatesino che hanno risposto al questionario.

11.693

Donne

• In totale al 31.12.2017 lavoravano presso tali aziende 31.319 persone, di cui 11.693 donne (37,3%) e 19.626 uomini (62,7%)

contro il 16,8% degli uomini).

Il «gender pay gap»

Infine, è stato rilevato ancora una volta il gender pay gap a sfavore delle donne, il cui reddito annuo lordo è in media di 20.888 euro, mentre quello degli uomini di 38.125 euro. In tutti i livelli di carriera la retribuzione femminile risulta considerevolmente inferiore a quella degli occupati maschi.

Tra i quadri sono 28 le aziende con donne quadro (per un totale di 278 persone) con una retribuzione media annua di 44.430 euro e 59 le aziende con quadri uomini (1.026 persone) che perce-

piscono in media 70.601 euro lordi all'anno. Passando agli impiegati le donne di cui si hanno dati retributivi sono 4.110 distribuite in ben 101 aziende, con una media retributiva di 21.045 euro. Gli impiegati uomini sono 4.968 in 110 aziende con una media retributiva di 40.541 euro. Rispetto alla qualifica di operai e apprendisti (per i dati retributivi si hanno informazioni aggregate per queste due qualifiche) le donne sono 3.172 distribuite in 81 aziende con una media retributiva di 16.936 euro annui, mentre gli uomini erano 9.084 distribuiti in 102 aziende con una media retributiva di 30.346 euro.

La richiesta di aspettativa

«Poco è cambiato anche dal punto di vista dell'aspettativa facoltativa», ha sottolineato la ricercatrice Ipl, Elisa Ganzer. «L'aspettativa è richiesta nell'80,3 per cento dei casi dalle donne e solo nel restante 19,7% dagli uomini: nel caso dell'aspettativa per compiti genitoriali la quota delle mamme è del 92,7% (aspettativa per maternità) mentre scende al 7,3% per i papà (aspettativa per paternità)», ancora Ganzer.

Infine, la ricerca rivela anche che sono stati per lo più gli uomini (nel 71,6% dei casi) a partecipare a corsi di formazione.

