

**OSSERVABIELLA**  
Covid, lavoro e occupazione



**EFFETTI DEL COVID SUL MERCATO DEL LAVORO**

# Meno disoccupati, crescono gli inattivi

Nell'ultimo anno è diminuita la percentuale di uomini che non lavorano, mentre è aumentata quella delle donne

■ Il Covid-19, oltre all'emergenza sanitaria, ha determinato una grave crisi economica e del mercato del lavoro. L'emergenza ha messo a rischio diverse categorie di lavoratori, soprattutto quelli più fragili.

Si tratta di chi ha contratti a tempo determinato - occupati, per la maggior parte, nel settore terziario - e forme occupazionali precarie. Il sostegno al reddito è risultato molto debole per alcune categorie interessate dal fermo dell'attività. Ad esempio, i lavoratori a termine non hanno potuto beneficiare delle misure straordinarie di sostegno al reddito varate per l'emergenza pandemica: si tratta, in particolare, di lavoratori e lavoratrici domestiche (colf e badanti), i tirocinanti e gli occupati in nero.

Unitamente ai trend relativi alla precarietà dei rapporti di lavoro, anche la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è stata direttamente interessata dalle conseguenze della pandemia. Le donne sono state le più colpite dalla crisi occupazionale che ha interessato diversi settori ad alto tasso di femminilizzazione (ad esempio, quello dei servizi). Il contesto emergenziale - e l'espandersi del lavoro agile - hanno richiamato l'attenzione sul binomio vita-lavoro e sul peso del carico sulle madri, spingendo a riflettere sui congedi parentali e su soluzioni di formazione legate al concetto di care living. Partendo da alcuni dei dati più significativi riportati nel 1° Rapporto OsservaBiella del 2021 ricostruiamo i trend principali che hanno caratterizzato il mercato del lavoro, l'occupazione femminile e la conciliazione vita-lavoro nel biellese.

## MERCATO DEL LAVORO E PANDEMIA

Nel quarto trimestre del 2021, l'input di lavoro - misurato dalle ore lavorate - è aumentato dello 0,2% rispetto al trimestre precedente e del 6,2% rispetto al quarto trimestre 2020. Lo stesso può dirsi dal lato dell'offerta, in cui nel quarto trimestre 2021 si registrano 80mila occupati in più (0,4%) rispetto



al trimestre precedente. Crescono, secondo i dati Istat, i dipendenti a termine (+2,7%) e, meno intensamente, gli indipendenti (+0,2%). Sono invece in calo quelli a tempo indeterminato (-0,1%). Già prima della pandemia, tra il 2009 e il 2019, l'Italia aveva attraversato fasi di crisi economica molto significative seguite da una ripresa considerata "employment-intensive". Nel periodo post-recessione, la tipologia occupazione che si è andata affermando è quella con periodi di occupazione più delle volte inferiori a un anno, alternati a periodi di inattività, sottoccupazione e disoccupazione. Dalla Riforma Fornero, al Jobs Act e dal Decreto Poletti sino al Decreto Dignità, l'impatto delle riforme del lavoro sul sistema di occupazione sembra aver provocato un aumento sistematico del ricorso al lavoro di breve durata. In sostanza, la variazione della domanda di lavoro discontinuo potrebbe essere attribuita alle riforme recenti e a mo-

“

*Possedere un titolo di studio rimane un aspetto fondamentale e assicura una maggiore e continuativa presenza nel mercato del lavoro*

”

difiche strutturali del mercato del lavoro, precedenti dunque alla pandemia. Per tali ragioni, anche a seguito della fine della crisi economica e l'affermazione di una fase espansiva dell'economia, perdura una marcata tendenza alla flessibilizzazione dei contratti, che riguarda anche il mercato del lavoro biellese.

Unitamente alla questione richiamata, l'epidemia ha posto in evidenza altri due elementi di rilievo nel mercato

del lavoro italiano: **l'occupazione dei laureati e quella femminile**. In primo luogo, possedere un titolo di studio assicura una maggiore e continuativa presenza nel mercato del lavoro. Tuttavia, non sempre garantisce un'adeguata qualità dell'occupazione. Il Rapporto Bes dell'Istat del 2021 evidenziava come circa un terzo degli occupati laureati svolgesse un'occupazione per la quale sarebbe stato sufficiente un titolo di studio inferiore (e, per questo,

richiamava il fenomeno dello skill mismatch, particolarmente accentuato tra i giovani nel Biellese).

In secondo luogo, se l'emergenza ha contribuito a smussare alcune rigidità presenti nell'organizzazione del lavoro, permettendo nel 2021 e 2022 di lavorare da casa a una quota di occupati crescente, allo stesso tempo ha modificato gli equilibri di conciliazione tra vita privata e vita professionale, rendendo difficoltosa - per alcuni - la gestione della quotidianità. Secondo il Rapporto Bes dell'Istat, nel 2021 in Italia l'indicatore di asimmetria del lavoro familiare ha subito un rallentamento del progressivo miglioramento che stava registrando negli ultimi anni: i lavori domestici continuano dunque ad essere sbilanciati per la componente femminile. Le restrizioni per arginare l'emergenza pandemica hanno posto notevoli sfide alla gestione dei carichi di cura e di lavoro. I lavoratori e le lavoratrici hanno dovuto fare i conti



## Gli scenari futuri

### LA VERA SFIDA PARTE DAL PNRR. FONDAMENTALE L'AIUTO DI COMUNI E PARTI SOCIALI

Il Covid-19 ha indotto notevoli cambiamenti nel mercato del lavoro: le misure di contenimento, l'incertezza legata alle varianti e alla ripresa dei contagi e le difficoltà nei trasporti hanno modificato profondamente i modelli organizzativi delle aziende e i bisogni di lavoratori e lavoratrici. I più colpiti dalla pandemia sono state le donne e i giovani: chi, già prima dell'emergenza, era più colpito dal divario di genere e generazionale. Inoltre, sebbene la pandemia abbia innescato una rivoluzione nel mercato del lavoro - persino accelerando i trend precedenti (ad esempio, quelli scaturiti dalla globalizzazione e dall'industria 4.0) - perdurano tuttavia alcune criticità a cui prestare particolare attenzione, tenendo inoltre conto delle risorse che stanno arrivando grazie al PNRR.

In primo luogo, la ripresa del mercato del lavoro italiano nel 2021 e nel 2022 è ancora connotata da un forte problema di skill mismatch, il disallineamento tra le competenze acquisite a scuola dai ragazzi e quelle richieste dalle aziende nel mercato del lavoro. Questo è un problema che, a livello locale, il GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori), il programma specifico all'interno del PNRR dovrà affrontare. Ci sarà bisogno (al netto di un inevitabile e conclamato intervento sul sistema di educazione-formazione, che comunque non potrà dare risultati prima di qualche anno) di un forte inter-

vento per adeguare le competenze anche al di fuori di un percorso formativo pluriennale. Le politiche attive dovranno dunque orientarsi, da un lato, verso tipologie di formazione-riqualificazione a breve termine e finalizzate alla rioccupazione e, dall'altro, verso un sistema di informazione di vasta accessibilità per mettere in contatto domanda e offerta.

Inoltre, tra gli interventi che il Governo ha promosso attraverso il PNRR vi è la ridefinizione degli aiuti alle famiglie, attraverso il Family Act. Il provvedimento, all'interno del quale rientra anche il cosiddetto Assegno Unico Universale, prevede di: riformare i congedi parentali, con l'estensione a tutte le categorie professionali, e di introdurre congedi di paternità obbligatori e strutturali; introdurre incentivi al lavoro femminile, a partire dalle detrazioni per i servizi di cura fino alla promozione del lavoro flessibile; rafforzare le politiche di sostegno alle famiglie per le spese educative e scolastiche e per le attività sportive e culturali; assicurare il protagonismo degli under 35, promuovendo la loro autonomia finanziaria con un sostegno per le spese universitarie e per l'affitto della prima casa. Secondo tale prospettiva, l'auspicio è che il modello Family Act punti a realizzare quanto descritto prima in riferimento al modello Dual Carer (e non, appunto, Dual Earner).

Ma qual è il ruolo del mercato locale? I Comuni possono

agire in maniera trasversale e "indiretta" nel contrasto alle vulnerabilità lavorative e, in generale, nel favorire l'incontro tra domanda e offerta lavorativa. Come noto, il mercato del lavoro è di competenza dello Stato e delle Regioni. A queste ultime si attribuiscono competenze residuali, relative a funzioni riguardanti tutte le forme di collocamento e l'adozione di iniziative volte ad incrementare l'occupazione e ad incentivare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro anche con riferimento all'occupazione femminile. I Comuni e gli enti locali esercitano un'importante attività di erogazione, implementazione e intermediazione di servizi a supporto di quelli lavorativi (come nel caso dei servizi alla prima infanzia, di conciliazione vita-lavoro, e di sostegno al reddito e all'occupazione). In questo contesto, anche per il biellese la vera sfida riguarda la messa a terra dei progetti promossi dal PNRR. Nell'attuazione delle politiche del lavoro e di conciliazione diventa centrale la collaborazione delle parti sociali, delle associazioni datoriali, degli enti territoriali e del terzo settore. Gli enti locali ricoprono una funzione-chiave, poiché detentori di competenze su moltissimi fronti: servizi ai cittadini (di back office e front office e, dunque, di carattere conoscitivo, orientativo e di presa in carico), di politiche attive del lavoro (formazione e riqualificazione delle competenze), inserimento e reinserimento lavorativo, conciliazione e educazione.



con la chiusura dei presidi educativi e formativi, la didattica a distanza e, per alcuni, l'introduzione del lavoro agile (o smart working). Lo smart working si propone come lo strumento per garantire l'equilibrio tra lavoro e vita privata e migliorare - grazie al ricorso alla digitalizzazione - l'erogazione dei servizi. Tuttavia, l'utilizzo di questa misura implica non poche preoccupazioni se svolto prevalentemente in un contesto domestico o se riguarda categorie di lavoratori più a rischio di esclusione sociale e digital divide, come gli over 50.

**IL CONTESTO OCCUPAZIONALE**

In provincia di Biella, nel 2021, il tasso di disoccupazione è tornato a valori normali (6,2%, il 7,5% in Piemonte), persino inferiori rispetto a quelli registrati nel 2018 (6,7%, l'8,4% in Piemonte). Nell'anno della pandemia, il 2020, il tasso di disoccupazione era salito al 6,7% (il 7,8% in Piemonte) dopo una breve ripresa nel 2019, anno in cui era pari al 6,4% (a fronte del dato regionale rimasto invariato). Pur essendo il tasso di disoccupazione nel Biellese il più basso tra le province piemontesi, dopo la Provincia del Verbano-Cusio-Ossola in cui tale valore è pari al 5,9%, va notato che il suo incremento ha interessato maggiormente le donne. Dal 2018 al 2021, la percentuale di donne disoccupate è aumentata di quasi 1 punto percentuale (0,5 in Piemonte). Al contrario, lo stesso tasso ha subito un calo di 1,7 punti percentuali per gli uomini (1,5 in Piemonte). Il tasso di disoccupazione femminile,

nel quadriennio considerato, ha raggiunto il picco nel 2019 quando il valore si attestava al 9,1% (9,3% in Piemonte). Quanto al tasso di inattività, rispetto al 2018, esso ha subito un incremento di circa 4 punti percentuali, passando dal 26,7% nel 2018 al 30,5% nel 2021 (in Piemonte, dal 28,1% al 29,8%). Nel caso degli inattivi, al contrario dei tassi di disoccupazione, l'aumento dei valori ha interessato analogamente sia gli uomini sia le donne. È opportuno sottolineare che il Biellese, nel 2021, vanta un tasso di occupazione femminile maggiore rispetto al valore regionale (60,5%) e dell'Italia (49,4%). E lo stesso può dirsi per il tasso di inattività (pari al 35,1%, contro il 36,1% in Piemonte e il 44,6% in Italia). Più nel dettaglio, si presentano di seguito i dati relativi alle assunzioni per tipologia contrattuale e qualifica su scala provinciale e le relative caratteristiche dei lavoratori e delle lavoratrici biellesi reclutati nel 2020. In provincia di Biella, inoltre, si osserva una percentuale di occupati con contratto a termine (in riferimento, dunque, ai dipendenti che hanno un contratto a tempo determinato) pari al 12,9%, un valore nettamente inferiore alla media italiana (15,1%). Questo è particolarmente vero per il genere femminile la cui percentuale, nel 2020, si attestava al 12,3% nel Biellese e il 15,3% in Italia.

Secondo i dati dell'Agenzia Piemonte Lavoro, la maggior quota (14,8%) di contratti a tempo indeterminato riguardano i lavoratori con una qualifica alta (diploma extra-universitario, di-

ploma universitario, laurea di primo o secondo livello). A seguire, il 13,9% riguarda coloro con una qualifica media (diploma e istruzione professionale) e il 7,4% hanno una qualifica bassa (licenza elementare, licenza media oppure scuola dell'obbligo, nessun titolo). Aver conseguito un titolo di studi terziario non è sinonimo di "stabilità" contrattuale: circa il 70,8% è stato assunto con un contratto a tempo determinato. Tuttavia, al contrario degli altri livelli di qualifica (medio e basso), la categoria della qualifica alta vanta una quota decisamente più bassa di lavoratori somministrati (5,4% vs il 18,10% dei mediamente qualificati e il 23% di coloro con una bassa qualifica). Quanto al settore economico, il 96% dei contratti a tempo determinato si concentrano nel settore dell'agricoltura, il 47% nel commercio e il 45,7% nell'edilizia. La maggior quota di contratti a tempo indeterminato - il 19% (la percentuale più alta) - è nel settore dell'industria. A seguire, il 18,8% sono in edilizia e il 14,6% nel commercio. Allo stesso modo, la quota più alta di contratti somministrati è quella nell'industria (39,2%) affiancata dal 29,4% nel settore dell'edilizia e il 19,7% del commercio.

Si nota tuttavia che, in relazione alle assunzioni part-time o full-time, la maggior quota di lavoratori e lavoratrici biellesi con contratti a tempo pieno presentano una qualifica alta, pari al 77,4% contro il 58,4% di coloro con una qualifica media e il 67% con quella bassa.

L'83,5% degli assunti nel settore industriale vantano contratti part-time e lo stesso può dirsi per l'industria (82,6%) e, a maggiore distanza, gli alberghi e la ristorazione (54,4%), il commercio (51,1%) e l'agricoltura (41,6%). Si presentano di seguito alcuni dati relativi all'occupazione femminile del Biellese, ad integrare quanto precedentemente detto, con l'obiettivo di inquadrare il contesto dei servizi educativi e di conciliazione in Provincia.

FRANCA MAINO  
VALERIA DE TOMMASO

“ La maggior quota di contratti a tempo indeterminato riguarda lavoratori laureati. Molti i part-time nel settore industriale ”

**I DATI DEL LAVORO NEL BIELLESE**

**Assunzioni full-time e part-time in provincia di Biella nel 2020**

TOTALE **16.188**

Part-time **34,8%**

Full-time **65,2%**

**Trasformazione da full time a part time in provincia di Biella nel 2020**

TOTALE **1.144**

Uomini **25,6%**

Donne **74,4%**

**Assunzioni per settore economico in provincia di Biella nel 2020**

**Agricoltura**

- ◆ Tempo indeterminato **2,8%**
- ◆ Tempo determinato **96%**
- ◆ Altro (apprendistato, stage etc) **1,3%**



**Industria**

- ◆ Tempo indeterminato **19%**
- ◆ Tempo determinato **33,6%**
- ◆ Altro (apprendistato, stage etc) **47,4%**



**Edilizia**

- ◆ Tempo indeterminato **18,8%**
- ◆ Tempo determinato **45,7%**
- ◆ Altro (apprendistato, stage etc) **35,5%**



**Commercio**

- ◆ Tempo indeterminato **14,6%**
- ◆ Tempo determinato **47%**
- ◆ Altro (apprendistato, stage etc) **38,3%**



**Alberghi e ristoranti**

- ◆ Tempo indeterminato **8,7%**
- ◆ Tempo determinato **34,7%**
- ◆ Altro (apprendistato, stage etc) **56,6%**



**Altri servizi**

- ◆ Tempo indeterminato **10,2%**
- ◆ Tempo determinato **54,3%**
- ◆ Altro (apprendistato, stage etc) **35,6%**



**Occupati con lavoro a termine**

<b>2018</b>	Italia	<b>17%</b>
	Piemonte	<b>14,8%</b>
	Biella	<b>14,6%</b>
<b>2019</b>	Italia	<b>17%</b>
	Piemonte	<b>14,2%</b>
	Biella	<b>12,9%</b>
<b>2020</b>	Italia	<b>15,1%</b>
	Piemonte	<b>12,8%</b>
	Biella	<b>12,9%</b>

## IL LAVORO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

# Ilaria Sala: «Serve un vero cammino di crescita culturale»

«La pandemia ha portato alle donne una diminuzione delle opportunità di crescita personale e professionale»

■ La Consigliera di Parità è una figura istituzionale che ha il compito di rilevare e rimuovere discriminazioni di genere in ambito lavorativo e promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella formazione e nell'avanzamento di carriera. Per la Provincia di Biella questo ruolo è ricoperto da Ilaria Sala, avvocato.

**Dottressa Sala, la pandemia ha segnato anche degli importanti mutamenti qualitativi del lavoro. Ad esempio il ricorso allo smart working che, almeno sulla carta sembra rappresentare una soluzione ai problemi di conciliazione tra vita familiare e lavoro. Tuttavia, non è stato esente da critiche e ha in molti casi accresciuto - invece che ridurlo - il divario di genere. Cosa è successo nel Biellese?**

Già prima della pandemia, le donne che si sono rivolte all'ufficio della Consigliera hanno portato problematiche relative alla conciliazione tra lavoro e carichi familiari, in particolar modo inerenti alla mancata concessione di part time o alla modifica dell'orario per problemi collegati alla maternità o all'accudimento di famigliari a carico. Parlo di donne perché è indubbio, dai dati nazionali e da quelli del biellese, che questo tipo di problemi ricadono maggiormente sulle donne. La pandemia, anche nel Biellese, ha portato per le donne una diminuzione delle opportunità di crescita della realizzazione personale e professionale, un peggioramento delle condizioni di lavoro con la difficoltà di conciliare lavoro, famiglia, vita privata. Uno degli scopi dello Smart working è quello di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ma non per tutti è stato così. Soprattutto nel periodo in cui anche le scuole erano chiuse è stata molto difficile la gestione degli spazi casalinghi e la separazione dei ruoli. Inoltre lo smart working aumenta il distanziamento sociale e fa nascere un forte sentimento di solitudine. Non è la soluzione, almeno non per come è stata intesa (controllo, non limiti di orario, disponibilità sempre).

#### Quali suggerimenti?

Dove sia possibile, sarebbe l'ideale una modalità nuova di lavoro che consenta un connubio tra lavoro in ufficio e smart working. Occorre una regolamentazione precisa di questa fattispecie che riconosca in primis il cosiddetto diritto alla disconnessione, ovvero al rendersi non reperibili al di fuori dell'orario lavorativo. È emerso però che durante il lockdown vi sia stato un significativo aumento della responsabilità condivisa tra i genitori. Occorre cogliere questo dato positivo che mostra come sia possibile condividere il lavoro di cura nella coppia e nella società e investire e promuovere azioni positive per conciliazione vita lavoro.

**Anche se le donne sono mediamente più istruite degli uomini, resta un ampio gap occupazionale tra uomini e donne. Questo gap di genere risulta**



**essere mediamente più basso nella Provincia di Biella. Da cosa dipende questa situazione?**

Il problema a mio avviso sta nella effettiva attuazione delle politiche per la conciliazione che rappresentano un importante fattore di innovazione dei modelli sociali, economici e culturali, con la finalità di fornire strumenti che, rendendo compatibili sfera lavorativa e sfera familiare, consentano a ciascun individuo di vivere al meglio i molteplici ruoli che gioca all'interno di società complesse. Con l'esclusione di alcune misure a esclusiva tutela della maternità e della salute delle donne, quasi tutte le politiche di conciliazione sono rivolte indistintamente a uomini e donne. Ma la scelta di usufruire di queste misure è pesantemente influenzata da fattori di carattere culturale e sociale. Ad esempio il congedo parentale non viene quasi mai richiesto dai padri. Dobbiamo essere consapevoli che queste misure, apparentemente designate per essere neutre rispetto al genere, non offrono sufficienti tutele economiche per garantire a tutte le famiglie una effettiva libera scelta, perché statisticamente sono gli uomini i principali percettori di reddito e quindi le famiglie saranno più propense a preservare la retribuzione maggiore, con la conseguenza che sono le donne a usufruirne di più.

#### Perché è tutto così difficile?

Viviamo in un contesto ancora in cui sono molto diffuse convinzioni e stereotipi, privi di fondamento scientifico, in merito all'appropriatezza delle scelte in materia di cura dei figli. Ancora oggi i bambini crescono in un contesto sociale, culturale che pone modelli femminili orientati nella cura dei figli, dei congiunti e poco coinvolti nel lavoro retribuito. Questa presunta neutralità nelle politiche di conciliazione rappresenta una cecità rispetto alle complesse dinamiche di genere che sottostanno alle scelte personali e familiari. È necessario un cammino di crescita, sensibilità e condivisione che non deve

essere solo al femminile, ma un'intima consapevolezza che deve riguardare tutti.

Un'altra criticità è che le politiche del lavoro sono pensate per i lavoratori dipendenti e non tengono conto di tutte le altre forme di lavoro che forse ormai sono la maggioranza: lavoratrici a termine, autonomi, parasubordinati, liberi professionisti. Quindi la conciliazione e la genitorialità pesano maggiormente e determinano un maggior rischio economico proprio per quei gruppi di persone che già vivono una situazione lavorativa più precaria.

**Il divario tra donne e uomini permane anche nelle retribuzioni lorde orarie delle posizioni lavorative dipendenti, i cui valori sono inferiori di circa 1 euro all'ora per le donne. La tendenza osservata a livello provinciale è la stessa sia in Piemonte che in Italia. Cosa si può fare?**

Le differenze che caratterizzano l'occupazione femminile e maschile sono molte, ma una delle più importanti è che i lavoratori percepiscono annualmente un reddito medio superiore alle lavoratrici in tutte le tipologie di lavoro, con picchi nel settore privato. La parità salariale è garantita dall'art 37 della Costituzione secondo cui "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore", ma la sua effettiva attuazione in Italia continua ad incontrare una serie di ostacoli di ordine economico e sociale. Se sono le donne a dover usufruire dei permessi, dei congedi parentali, del part-time mentre gli uomini fanno lo straordinario e ricevono incentivi sulla produzione perché hanno più tempo da dedicare al lavoro, questo sicuramente andrà ad incidere sul reddito effettivo, nonostante la retribuzione di partenza sia uguale.

Dall'analisi di Osserva Biella emerge che anche sul nostro territorio la presenza di un differenziale reddituale anche a parità di tipologia di lavoro e di settimane lavorate, si conferma in tutti gli ambiti e tra le dinamiche che incidono maggiormente è proprio la segregazione verticale, ovvero quel sistema di norme, abitudini, politiche e credenze sociali culturali che fanno sì che per le donne sia più difficile raggiungere posizioni apicali e di rappresentanza in tutti i settori, dall'impegno privato, a quello lavorativo a quello pubblico. A ciò si aggiunge anche la segregazione orizzontale, ovvero tutte quelle dinamiche sociali e culturali di cui ho parlato prima che determinano una maggior concentrazione delle donne in alcuni settori di impiego caratterizzati da retribuzioni più basse, minor tutela, minor prestigio sociale.

**Ci racconta quali situazioni ha affrontato nel suo ruolo di Consigliera di Parità? C'è qualche caso particolarmente significativo?**

In questi ultimi due anni si sono rivolte a me donne che mi hanno portato problemi di molestie sul posto di lavoro, problemi di conciliazione di tempi di



## IL LAVORO FEMMINILE

### Tasso occupazione donne (15-64 anni)

<b>2018</b>	Italia	<b>49,5%</b>
	Piemonte	<b>58,9%</b>
	Biella	<b>64,1%</b>
<b>2019</b>	Italia	<b>50,1%</b>
	Piemonte	<b>59,2%</b>
	Biella	<b>60,9%</b>
<b>2020</b>	Italia	<b>49%</b>
	Piemonte	<b>57,8%</b>
	Biella	<b>62,3%</b>

### Tasso inattività donne (15-64 anni)

<b>2018</b>	Italia	<b>43,8%</b>
	Piemonte	<b>35,2%</b>
	Biella	<b>31,6%</b>
<b>2019</b>	Italia	<b>43,5%</b>
	Piemonte	<b>34,7%</b>
	Biella	<b>33%</b>
<b>2020</b>	Italia	<b>45,3%</b>
	Piemonte	<b>36,6%</b>
	Biella	<b>32,3%</b>

### Retribuzione lorda oraria

♂	<b>uomini</b>	Italia	<b>11,61 €</b>
		Piemonte	<b>12,39 €</b>
		Biella	<b>11,93 €</b>
♀	<b>donne</b>	Italia	<b>10,81 €</b>
		Piemonte	<b>11,15 €</b>
		Biella	<b>10,93 €</b>

vita e lavoro, mancato concessione del part-time o orari di lavoro compatibili con la gestione dei figli piccoli), mancato accesso al lavoro per la maternità. Uno degli ultimi casi di cui mi sono occupata è stato proprio il rifiuto di assunzione di una giovane dottoressa che, vinto il concorso, non veniva ritenuta idonea al lavoro perché nel frattempo comunicava il suo stato di gravidanza. Per sua "tutela" le si era proposto di po-

sticipare l'assunzione a dopo il periodo di congedo obbligatorio. In tal caso, la normativa prevista a tutela delle lavoratrici madri, che impone al datore di lavoro di adottare particolari cautele si era tradotta in un ostacolo alla sua assunzione. Ho sostenuto che il giudizio di idoneità temporanea della donna, rilasciato dal medico fosse illegittimo e si fosse tradotta nei fatti in una discriminazione diretta nei confronti della



IL BIELLESE RISPETTO ALLA MEDIA ITALIANA

# Tasso di occupazione femminile più alto

Nella nostra provincia ci sono più donne che lavorano ma gli stipendi restano comunque in media inferiori

La pandemia ha segnato una riduzione quantitativa del flusso di assunzioni nel 2020 e, ai cambiamenti quantitativi, si sono accompagnati anche mutamenti qualitativi del lavoro, anch'essi con luci e ombre. Uno dei fenomeni che hanno conosciuto un'accelerazione è stato lo sviluppo dello smart working. Questo strumento avrebbe consentito maggiore "flessibilità" e, dunque, quella conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro così complicata nel nostro Paese. Lo smart working sembra rappresentare un'occasione per gestire in maniera autonoma il proprio tempo e, di conseguenza, assicurarsi più spazio per la gestione degli impegni personali e familiari. Tuttavia, non è stato esente da critiche e ha in molti casi accresciuto il divario di genere.

Rispetto a queste trasformazioni, cosa è successo nella provincia di Biella? Sebbene le donne siano mediamente più istruite degli uomini, perdura un ampio gap occupazionale tra uomini e donne. Tale gap di genere è mediamente più basso nella provincia di Biella (-7,8% contro il -13,6% in Piemonte e il 18,2% in Italia). Tale divario permane anche nelle retribuzioni orarie delle posizioni lavorative dipendenti, i

cui valori sono inferiori di circa 1 euro (all'ora) per le donne (11,93 per gli uomini e 10,93 per le donne). La tendenza osservata a livello provinciale, in riferimento alle retribuzioni più basse delle lavoratrici, è la stessa sia in Piemonte che in Italia. È utile evidenziare che l'ampia partecipazione del parterre femminile al mercato del lavoro biellese può essere dovuta all'investimento del territorio nei servizi educativi e di conciliazione vita-lavoro. Nella provincia di Biella, come analizzato nell'Approfondimento Annuale di Osservabiella del 2021, la conciliazione è un'area di policy su cui già molti attori e molti progetti sono attivi localmente e questo rappresenta un fattore su cui fare ulteriore leva.

I dati dell'Osservatorio sul Sistema Formativo Piemontese (il Sisform) sottolineano come il Piemonte, complessivamente, non raggiunga l'obiettivo stabilito dall'Unione Europea della copertura del 33% dei servizi di asili nido. E, tuttavia, non si tratta di un unicum nello scenario italiano. Nel caso di Biella, invece, tale copertura arriva al 41%, il dato più alto registrato su base provinciale e in tutto il Piemonte. Questo dato, molto positivo, non è però indicativo del loro effettivo utilizzo da parte della popolazione. Sotto questo profilo ci viene in aiuto il dato riguardante il tasso di scolarizzazione dei bambini di 4 anni che, questa volta in linea con i dati piemontesi, supera il 95% (obiettivo definito dall'UE). Biella quindi si distingue per - rispettivamente superare e raggiungere - gli obiettivi fissati dall'Unione Europea. Alla luce dei dati presentati sopra, si invita a considerare un ulteriore aspetto di riflessione sul divario occupazionale e sulle opportunità di conciliazione tra vita privata e lavorativa. La lettura della di-

sparità fra uomini e donne in termini di opportunità di partecipazione al mercato del lavoro e di carichi domestici e di cura nella sfera familiare è stata spesso interpretata in modo parziale: solo dal lato della discriminazione femminile. In altre parole, sulle donne spesso gravano le responsabilità di cura della famiglia a discapito dell'accesso alle opportunità di carriera e di salario. Tale disparità, come mostrato negli ultimi anni, può generare svantaggi anche per i padri (a superamento dell'idea dell'uomo-lavoratore, come unico responsabile del benessere economico della famiglia, il cosiddetto male-breadwinner model), in riferimento al tempo che quest'ultimi riescono a dedicare alla famiglia e alla cura dei figli.

Il modello "dual-earner" - ormai diffuso nella maggior parte dei Paesi europei - va nella direzione di favorire congedi di paternità remunerati, contratti part-time e adeguati servizi per l'infanzia (come, ad esempio, in Francia e Germania) senza tuttavia sottendere un attivo coinvolgimento dei padri nell'attività familiare, rischiando che le madri possano trovarsi un doppio carico di responsabilità (quello di cura e quello remunerato). Per tali ragioni, negli ultimi anni l'Unione Europea sta promuovendo l'adozione di politiche orientate verso un sistema più "egualitario", Dual Carer, in cui entrambi i partner sono coinvolti nel lavoro di cura familiare (in riferimento sia ai bambini sia ai familiari non autosufficienti). Il sistema Dual Carer, diffuso in Nord Europa, incentra le politiche su tre pilastri fondamentali, che coinvolgono entrambi i genitori ambendo ad azzerare le differenze di genere: congedi esclusivi, servizi pubblici, capillari e universali per l'infanzia, disponibilità di contratti part-time e modalità di lavoro flessibile (ad esempio, lo smart working).



“ Al di là degli strumenti giuridici e delle iniziative istituzionali, dei successi e degli obiettivi raggiunti dalle donne, per il rispetto, la parità, la dignità per l'educazione culturale è necessario lavorare sulle giovani generazioni ”



## Le novità normative

### LE LEGGI PER ARRIVARE ALLA PARITÀ

Il Consiglio Regionale del Piemonte un anno fa ha approvato la Legge n. 11/21 sulla promozione della parità retributiva tra i sessi e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità, che si pone come obiettivo quello di superare la differenza salariale tra uomo e donna in ambito lavorativo, un gap che nel privato è del 19% e nel pubblico del 3%. «Tale legge» spiega la consigliera di parità Iliaria Sala «prevede anche l'istituzione di un registro regionale delle imprese pubbliche e private che diffondono i dati sulla tutela della maternità, della formazione professionale, iniziative per conciliare i tempi di vita e quelli di lavoro, che siano equi i passaggi di categoria e di qualifica, e la retribuzione corrisposta. Inoltre, è prevista una certificazione da assegnare alle imprese inserite nel registro. Stiamo ancora attendendo il regolamento attuativo della legge, che mi auguro arrivi al più presto perché un allineamento retributivo è sicuramente un elemento importante per ridurre il gap salariale». A livello nazionale il 26 ottobre scorso il Senato ha approvato in via definitiva la proposta di legge recante "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198" e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.

Spiega Iliaria Sala: «La riforma prevede novità importanti sul piano dell'ampliamento delle ipotesi di discriminazione di genere, maggiore trasparenza per le imprese tenute ad adottare il rapporto sulle retribuzioni del personale, nonché l'introduzione di un sistema premiale che incentiva i datori di lavoro a prevenire i potenziali divari retributivi e a promuovere la cultura delle pari opportunità. La novità più rilevante fin da subito è la modifica della nozione di "discriminazione indiretta" sul luogo di lavoro - che si applicherà anche a candidati e candidate al posto - per includervi esplicitamente anche "l'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro" che così spesso finiscono per confliggere con le vite concrete delle lavoratrici, specie se madri, e surrettiziamente introducono differenti trattamenti che mettono in una situazione di svantaggio la donna lavoratrice. Un'organizzazione oraria del lavoro, che ad esempio chieda di essere inderogabilmente sul posto di lavoro prima dell'orario di apertura del nido o della scuola, può sembrare neutrale ma non lo è per chi ha figli piccoli, così come lo spostamento in sedi lontane. Anzi, questi requisiti "neutri"» conclude la Consigliera di Parità «possono essere utilizzati proprio al fine di discriminare».

M. L. P.

stessa, vietata espressamente dall'art. 3 D.Lgs 151/01. L'errore è stato riconosciuto e la dottoressa è stata assunta, ma rimane l'amearezza provocata dal dover ancora oggi vivere la maternità come condizione ostacolante la propria professionalità. Per questo motivo, al di là degli strumenti giuridici e delle iniziative istituzionali, dei successi e degli obiettivi raggiunti dalle donne, per il rispetto, la parità, la dignità per l'educa-

zione culturale è necessario lavorare sulle giovani generazioni.

#### A cosa sta lavorando?

L'ultimo progetto che mi ha visto impegnata è stato il progetto Bi Equal Job promosso dal consorzio Il Filo da Tessere: un progetto pilota volto a promuovere l'educazione alla scelta improntata ai principi delle pari opportunità ed è dedicato principalmente a giovani delle scuole secondarie di II grado e ai loro

insegnanti, per i quali sono stati pensati nuovi strumenti orientativi basati sullo storytelling del "pensiero positivo". Secondo questo paradigma ogni persona, indipendentemente dal genere, si può sentire una ricchezza per coloro che le stanno vicino e contribuire attivamente alla sua comunità. Intervenire sulle cause culturali delle disparità in termini positivi significa offrire a studenti e studentesse esempi di persone che

hanno saputo ribaltare gli stereotipi di genere andando a svolgere il lavoro che desideravano, superando pregiudizi riguardanti lavori femminili e lavori maschili. Dare visibilità a queste storie vuol dire dare l'esempio, innescare una scintilla nell'intelletto, ravvivare emozioni di riconoscimento e reciprocità in un periodo cruciale per la scelta della propria strada, quale l'adolescenza, e favorire un cambio di mentalità a livello

culturale, in grado di incidere sugli stereotipi di genere. Il rispetto è alla base della democrazia e della civiltà del diritto, interno e internazionale. Rispettare s'impara, o si dovrebbe apprendere, fin da piccoli sui banchi di scuola, in famiglia, nei luoghi di lavoro e di svago. La parità di genere non è solo una questione economica e sociale. Ma soprattutto una questione culturale ed educativa.

M. L. P.