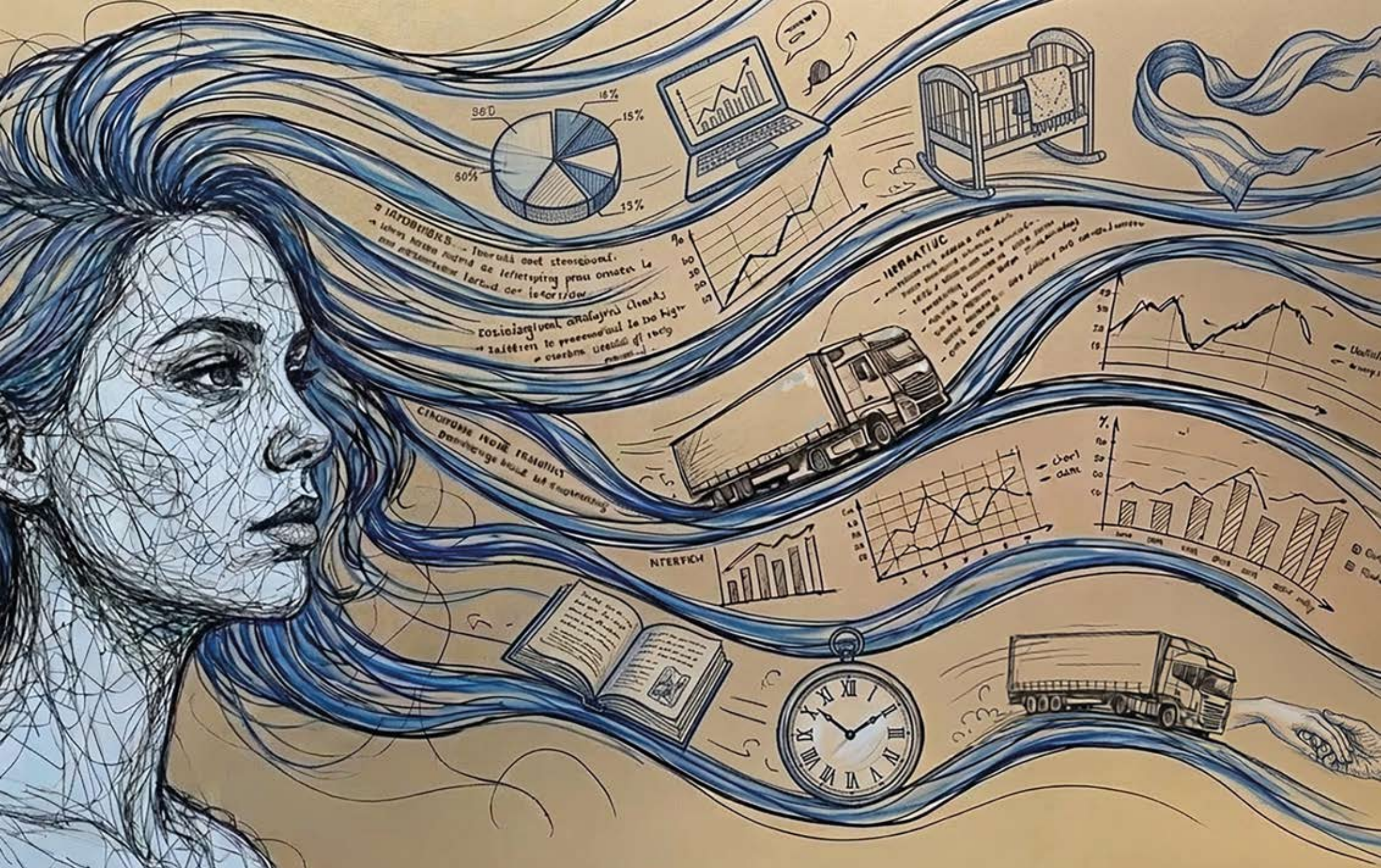


ANCHE IO VOLEVO IL CAMION

storie di donne e di trasporti

FEDERSERVICE



Fondazione Ivano Barberini, Fondo fotografico archivio Coop Emilia-Veneto

ANCHE IO VOLEVO IL CAMION

storie di donne e di trasporti

FEDERSERVICE



VOLVO

Questo volume è realizzato grazie al contributo di Volvo Trucks Italia

INDICE

PREFAZIONI 4

CAPITOLO 1
QUANTE SONO? 12
1.1 Il macigno del gender gap 13
1.2 I gap nell'autotrasporto italiano 16
1.3 Le imprese femminili sfidano la crisi 19
1.4 Donne nei trasporti in Europa e nel mondo 20
1.5 Il camion, un mestiere da ripensare 22
Il sondaggio: oltre gli stereotipi 25

CAPITOLO 2
DONNE CHE HANNO VOLUTO 26
Parte 1. AL VOLANTE 27
Le figlie del camion 27
Il sogno realizzato 29
Giovani al volante 32
Le veterane 34
Parte 2. OLTRE IL VOLANTE 37
Le imprenditrici 37
Manager e professioniste 41
Parte 3. CAMBIARE IL SISTEMA 45
Le donne che vogliono cambiare il trasporto 45

CAPITOLO 3
QUELLO CHE I NUMERI NON DICONO 50
Eloisa Betti: la conquista dei mestieri «da uomini» 51
I passi verso la parità nel lavoro 53
Donne e trasporto: una cronologia 55
Le pioniere dell'autotrasporto 60
Barbara Poggio: cambiare il mestiere 64
Francesca Bettio: lavoro e parità 72
Psicologhe e avvocate: libertà e sicurezza 78

CAPITOLO 4
ENTRARE, IMPARARE, RESTARE 84
Parte 1. ENTRARE 88
4.1 La patente non deve essere il primo ostacolo 88
4.2 Il talento è già in azienda 93
Parte 2. IMPARARE 96
4.3 Non basta insegnare a guidare 96
Parte 3. RESTARE 98
4.4 Continuare senza rinunciare alla vita 98
4.5 Restare in modo sicuro 100
4.6 Il nido tra i camion della Chiarcosso 102
4.7 Il nido che diventa servizio pubblico 104
4.8 Restare senza sentirsi un'eccezione 106
4.9 Women in Logistics 108

I NOMI DELLE PROTAGONISTE 110

GLI AUTORI 112

Il futuro non si costruisce a metà

Viviamo nel tempo in cui la scarsità delle risorse e l'instabilità politica e sistemica coesistono e si alimentano a vicenda. Pressione sulle materie prime critiche, impennate dei costi, tensioni sulle filiere disegnano un ambito in cui la logistica è componente essenziale e cartina di tornasole. In questo quadro, uno sguardo superficiale lascia sullo sfondo il lavoro e i lavoratori, che invece sono in primo piano per chi si occupa di questo settore. Ne è prova quanto emerso dall'incontro su logistica e formazione tenuto di recente alla Camera, che ha evidenziato il nodo dell'attrazione di nuovi autisti.

La grave carenza di manodopera, specie nell'autotrasporto, è effetto della crisi demografica che contrae l'offerta di lavoro, ma un altro becco della tenaglia è la scarsa valorizzazione e partecipazione della forza lavoro femminile.

Questa è una delle più potenti sfide della trasformazione industriale. La presenza femminile non rappresenta più una questione di parità formale, di opportunità e diritti, ma è la misura esatta della capacità nazionale di rinnovarsi e guardare al domani del nostro sistema produttivo, di cui l'autotrasporto è spina dorsale. Riflette in forma accentuata il ritardo strutturale del mercato del lavoro italiano, dove il tasso di occupazione femminile rimane tra i più bassi d'Europa.

Misure come il Bonus Donne o l'abbattimento contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato sono passi avanti, ma da soli non bastano se non accompagnati da una profonda trasformazione culturale e organizzativa. La tumultuosa e aggressiva competitività del modello produttivo cinese dovrebbe essere convincente stimolo ad accelerare una riorganizzazione profonda delle filiere e dell'ecosistema logistico-industriale nel suo complesso.

La logistica e l'autotrasporto non sono solo pianificazione e movimento merci, ma un anello integrato della catena del valore nei settori delle tecnologie avanzate e della manifattura ad alto valore aggiunto. Non si può rinunciare a mobilitare capacità umane e professionali come quelle espresse dalle donne, mentre si continua a cercare lavoratori di rincalzo in Paesi lontani.

Parlare di presenza femminile nell'autotrasporto significa occuparsi della qualità del lavoro in toto, mettersi finalmente a rincorrere il contemporaneo che ci sta sfuggendo di mano. Significa accendere i riflettori su temi cruciali per tutti i lavoratori: la conciliazione tra vita privata e carriera, la sostenibilità dei turni, la qualità e la sicurezza degli ambienti di lavoro, i percorsi di formazione e il riconoscimento del merito.

Sono finiti i tempi dei maschi al volante di un 'bestione' in una trincea d'asfalto*. Solo se sapremo renderlo preferibile per le donne, un camion sarà ancora metafora della vita.



Debora Serracchiani

Deputata e responsabile nazionale Giustizia del PD

Il talento prima dei pregiudizi

Il volume pone un obiettivo ambizioso ma centrale: far conoscere il lavoro femminile nel settore dell'autotrasporto e sostenere gli sforzi di chi aiuta le donne a scegliere una professione ancora oggi appannaggio degli uomini, ma che può offrire molto anche alle donne, e per questo deve essere pesata senza pregiudizi. Credo sia stata un po' la mia nemesi, e per questo ringrazio chi mi ha dato la possibilità di lasciare qui poche righe.

Non so quanti sappiano che da ottobre 2020 sono una funzionaria amministrativa contabile del MIT, in carico alla motorizzazione civile di Parma, cambiando completamente vita, dalla professione di avvocato ad un mondo più ruvido, che ho imparato presto ad apprezzare. Due anni dopo è arrivata l'esperienza alla Camera dei deputati, di cui mi onoro tutt'oggi di far parte, e non potevo che provare a restituire parte di ciò che ero diventata, entrando a far parte della IX Commissione.

I temi dell'autotrasporto, degli interporti, della logistica, delle patenti e delle revisioni sono quindi diventati quotidiani nei nostri lavori, credo più che mai in questa legislatura.

Ma quale futuro vogliamo disegnare per il mondo dell'autotrasporto e per le donne?

È la domanda che deve guidare le nostre scelte di fronte alla trasformazione di un settore strategico per l'economia e decisivo per il funzionamento quotidiano del Paese.

Parlare della sua evoluzione significa ripensare non soltanto mezzi, tecnologie e infrastrutture, ma dare vita a un sistema capace di offrire pari opportunità, condizioni di lavoro sostenibili e un ambiente fondato sulla sicurezza, sul rispetto e sulla dignità delle persone.

In questo percorso le donne possono essere protagoniste: non solo come lavoratrici, ma anche come imprenditrici, rappresentanti delle associazioni di categoria, formatrici e decisori. Non attraverso corsie preferenziali, ma valorizzando merito e competenze. Costruire il domani vuole dire creare un autotrasporto in cui il talento conti più del genere, la professionalità più dei pregiudizi e la qualità del lavoro sia importante quanto la produttività. E per farlo sono necessarie retribuzioni adeguate, formazione continua e riconoscimento delle competenze, oltre a condizioni che consentano di conciliare l'impegno professionale con la vita familiare.

Ma non possiamo chiedere alle imprese di affrontare i grandi cambiamenti del nostro tempo senza adeguati strumenti.

La transizione energetica, il rinnovo del parco mezzi, la digitalizzazione e l'innovazione devono essere accompagnati da misure capaci di tutelare la competitività e il lavoro che esse generano.

Sicurezza è sinonimo di infrastrutture adeguate, aree di sosta sicure e servizi dignitosi per chi trascorre la propria vita sulla strada. Anche il ricambio generazionale rappresenta una sfida decisiva. Rendere il settore più moderno, tecnologico e attrattivo significa offrire ai giovani una professione qualificata e concrete possibilità di realizzazione, restituendo valore a un mestiere indispensabile. Parlare di donne nell'autotrasporto equivale, dunque, a parlare del futuro dell'intero settore.

Un futuro nel quale talento e professionalità possano emergere senza pregiudizi e nel quale donne e uomini possano contribuire in pari misura alla crescita del sistema Italia. La sfida sarà costruire insieme una filiera capace di affrontare il cambiamento con coraggio e responsabilità, valorizzando pienamente la componente femminile e mettendo a sistema tutte le competenze e tutto il talento che il nostro Paese può esprimere.



Gaetana Russo
Deputata FDI e Membro della Commissione IX (Trasporti, Poste e Telecomunicazioni) della Camera

La strada non è soltanto degli uomini

A «Anche io volevo il camion». Un'affermazione che sa di voglia di arrivare e racconta la storia di tante donne che hanno visto gli uomini della propria famiglia guidare i «bisonti della strada», simbolo di forza e di fatica quotidiana.
Fatica e dedizione a cui le donne non si sono mai sottratte, ma a cui hanno partecipato in disparte nella vita familiare. Fino al giorno in cui hanno chiesto di salire a bordo per mettere in gioco la loro tenacia e la loro passione. Ed eccole.
Eccoci.
A guidare un camion, chi metaforicamente ricoprendo ruoli in azienda e chi sulla strada alla guida di un trattore da 500 cavalli.
Le donne hanno storie d'impegno e resilienza, esattamente come gli uomini, ma non sempre le opportunità lavorative si presentano per loro in modo naturale e scontato.
Una donna è chiamata ad essere sempre preparata per dimostrare ogni giorno il proprio valore col lavoro sul campo.
Una manovra col camion, così come una qualsiasi trattativa, non può essere mai improvvisata: dobbiamo dimostrare di essere più competenti dei colleghi per guadagnarci la credibilità che nessun titolo da solo è in grado di garantire.
Eppure, dai miei inizi ad oggi, molte cose sono cambiate.
Anche nel nostro settore si sono aperte nuove strade e opportunità per le donne. In azienda le differenze si sono progressivamente ridotte e, oggi, una donna incontra meno ostacoli nell'entrare nel mondo del lavoro e nel vedere riconosciuto il proprio ruolo. Sulla strada invece la situazione, seppur migliorata rispetto al passato, presenta ancora difficoltà per le trasportatrici.
La tecnologia e l'automazione sono di supporto ma non sufficienti. Il settore è progettato intorno alla figura maschile e sono molti gli interventi che potrebbero fare davvero la differenza: a partire da aree di servizio più numerose e adeguatamente attrezzate, con servizi e spazi pensati anche per le esigenze delle donne.
Il mio ruolo di amministratrice d'azienda e di vicepresidente di un'associazione nazionale mi permette di confrontarmi con colleghi determinati a migliorare le condizioni di lavoro, animati dalla voglia di contribuire fattivamente al futuro di un settore in grande espansione.
Noi donne non siamo ancora in molte, ma la nostra presenza è fondamentale perché portiamo dinamismo e una prospettiva più ampia e arricchente sull'analisi delle problematiche e sulle strategie per affrontarle.
Alle nuove generazioni di donne auguro di guardare avanti, di farsi rispettare e di non sentirsi mai inferiori a nessuno, ma di credere nelle proprie capacità e di avere il coraggio di mettersi in gioco per arrivare dove la loro strada le porterà.



Laura Bertulessi
Vicepresidente di Fiap
e Amministratore Delegato Italtrans S.p.A.

L'autorevolezza si conquista sul campo

Vengo da un'impresa di autotrasporti e questa è stata la mia più grande palestra. Prima ancora di rappresentare le imprese, ho avuto l'opportunità di conoscerle da dentro, di viverne le difficoltà quotidiane, le responsabilità e i problemi reali. Un'esperienza sul campo che, nel tempo, mi ha permesso di comprendere fino in fondo le esigenze di chi ogni giorno fa impresa nel settore dell'autotrasporto.

Quel percorso è stato fondamentale anche quando sono entrata nel mondo della rappresentanza. Mi ha permesso di parlare di ciò che conoscevo direttamente e, soprattutto, di aver vissuto in prima persona le dinamiche e le difficoltà del comparto. Per me, rappresentare qualcuno ha sempre significato, prima di tutto, conoscerne la realtà.

Essere una donna giovane in un ambiente tradizionalmente maschile ha significato spesso dover dimostrare qualcosa in più. Quando ho iniziato a rivestire il ruolo di Segretario Generale, alla soglia dei quarant'anni, ho sperimentato quanto sia facile, per una donna, essere ricondotta a una narrazione che prescinde dal proprio cammino, dalle competenze e dai risultati raggiunti.

A fare davvero la differenza, nel raccontare chi ero e da dove venivo, è stata proprio la mia esperienza lavorativa. Non contava la laurea, né il fatto che avessi contribuito a costituire, dieci anni prima, una realtà territoriale FAI, di cui sono segretario fin dall'inizio. E non contava nemmeno il lavoro iniziato ancora prima come referente per FAI nazionale presso l'IRU. Contava, soprattutto, aver costruito negli anni una conoscenza concreta e profonda del settore, insieme a una credibilità conquistata sul campo.

Credo che questo sia ancora oggi uno degli ostacoli più difficili per le donne: la necessità di dimostrare continuamente di meritare il proprio ruolo.

Può accadere che una donna venga percepita come nominata solo per una concessione, anziché per le competenze, la preparazione e la determinazione con cui ha costruito la propria carriera.

Per favorire l'ingresso delle donne nella rappresentanza servono certamente opportunità, ma anche strumenti capaci di accompagnarle nella costruzione della propria autorevolezza: formazione, reti, occasioni di confronto e percorsi che permettano alle competenze di emergere e di essere riconosciute.

Il mio consiglio alle donne che vogliono intraprendere questa strada è semplice: studiare, continuare a costruire competenze, costruire reti, rafforzare le proprie sicurezze basandole sul proprio valore e avere il coraggio di puntare in alto. E poi, una volta arrivate in vetta, fermarsi almeno un istante e godersi il panorama.



Carlotta Caponi
Segretario Generale FAI

Quando l'eccezione diventa normalità

Essere una donna nella rappresentanza dell'autotrasporto ha significato, per molto tempo, essere un'eccezione. Mi è capitato spesso di entrare in una sala, sedermi a un tavolo di confronto e accorgermi di essere l'unica donna presente. All'inizio lo noti. Poi impari quasi a non farci più caso. Ma proprio questo, forse, dice molto di quanta strada ci sia ancora da fare.

Non ho mai vissuto il mio ruolo come quello di chi dovesse rappresentare "le donne" in quanto tali. Ho sempre cercato di rappresentare imprese, esigenze e problemi del settore con competenza e concretezza. Ma essere donna mi ha anche fatto capire quanto sia importante che nei luoghi in cui si decide ci siano esperienze, sensibilità e punti di vista diversi.

È anche per questo che considero importante un progetto come Anche io volevo il camion. Raccontare donne manager, autiste, operatrici, impiegate e specialiste significa rendere visibile qualcosa che esiste già, ma che ancora troppo spesso viene percepito come eccezionale. E significa ricordare che non esistono professioni naturalmente maschili o femminili: esistono capacità, aspirazioni e occasioni che devono poter essere accessibili a tutti.

La vera sfida, oggi, è fare in modo che l'ingresso delle donne nel trasporto e nella logistica non dipenda soltanto dalla determinazione individuale. Servono orientamento nelle scuole, percorsi di formazione e mentoring, sostegno all'accesso alle professioni, organizzazioni del lavoro più attente alla conciliazione e ambienti realmente adatti a una presenza femminile più ampia. Servono soprattutto imprese, associazioni e istituzioni capaci di lavorare insieme, trasformando le buone pratiche in opportunità diffuse. È, del resto, uno degli obiettivi che questo volume vuole contribuire a promuovere.

Mi auguro che arrivi presto il momento in cui una donna alla guida di un camion, di un'impresa o di un'associazione non venga più considerata una notizia. Non perché le differenze non abbiano valore, ma perché finalmente la competenza verrà prima del genere. E quella che oggi chiamiamo eccezione sarà diventata, semplicemente, normalità.



Giuseppina Della Pepa
Segretario Generale ANITA

Il coraggio di essere protagoniste

Era marzo del 1987 quando acquistai la mia azienda di trasporto. Non ero figlia d'arte.
Non conoscevo nulla di mezzi pesanti e mi affacciavo in un mondo che, allora più di oggi, era quasi esclusivamente maschile.
La verità è che non sono entrata nel trasporto per una strategia imprenditoriale: mi ero semplicemente innamorata di un trasportatore.
Siamo riusciti subito a fare squadra: io seguivo il commerciale e l'amministrazione, lui l'aspetto tecnico.
Ben presto, però, quel mondo è diventato anche il mio mondo.
Mi sono appassionata, ho tirato fuori il mio spirito imprenditoriale e ho cominciato a costruire la mia strada.
Non è stato facile.
Ho pagato il prezzo dell'inesperienza, ho commesso errori e affrontato battaglie durissime, tra le quali anche il pregiudizio di chi pensava che una donna non potesse capire o guidare un'azienda di trasporto.
Nel 2006 è arrivato l'incontro con il mondo associativo.
Dopo l'abolizione delle tariffe a forcella e una pesante riduzione delle tariffe da parte di un mio storico cliente, ero arrabbiata e critica nei confronti delle associazioni di categoria.
Poi lessi un articolo di Claudio Donati, allora segretario generale di Assotir, dal titolo "Abolizione selvaggia" e notai quanto quelle parole esprimessero esattamente ciò che pensavo.
Da lì è iniziato un percorso che mi ha portata, nel marzo 2010, a diventare presidente nazionale di Assotir.
Anche in questo ruolo ho affrontato le battaglie con la stessa determinazione: entusiasmo, passione, sacrificio e la convinzione che per ottenere risultati bisogna metterci la faccia.
Oggi posso dire che essere donna non mi ha impedito di guidare né un'impresa né un'associazione e non perché io abbia dovuto diventare "più uomo", ma semplicemente perché ho svolto con determinazione il mio lavoro.
Ed è proprio questo, per me, il significato delle quote rosa: non una concessione, non un privilegio e nemmeno un modo per dire che una donna vale più di un uomo.
Sono un'opportunità per rompere un equilibrio che per troppo tempo ha lasciato le donne fuori da certi ruoli. Io credo che non esistano lavori maschili e femminili:
esistono persone capaci e persone meno capaci, persone che hanno coraggio, competenza, perseveranza e voglia di assumersi responsabilità.
E se la presenza delle donne può contribuire ad aprire quella porta, ben vengano le quote rosa, perché una donna non deve chiedere il permesso di essere protagonista.
Deve solo avere la possibilità di dimostrare quanto vale.



Anna Vita Manigrasso
Presidente Assotir

La differenza che ci fa crescere

Ci sono abitudini che resistono per anni soltanto perché nessuno le mette in discussione. Al punto da confondere la «normalità» con la consuetudine.
Me lo fece capire, una volta, un autista che trasportava rifiuti. Mi raccontò che nella sua azienda, per anni, avevano lavorato solo uomini. Poi arrivò una collega e tutti cominciarono ad accorgersi di quanto fossero insopportabilmente sporche le tute che indossavano ogni giorno. Prima non ci facevano caso o avevano smesso di farlo.
Trovai in quell'episodio una grande lezione: quando un ambiente è composto da persone che si assomigliano, il rischio è che venga meno la capacità di vedere ciò che non funziona e di riflesso anche di migliorare.
La diversità serve a questo: a interrompere l'automatismo. Non perché chi arriva sia necessariamente migliore, ma perché porta domande nuove, esperienze differenti, altre sensibilità. Costringe a spiegare ciò che sembrava ovvio e a riconoscere che ovvio non era affatto.
Vale nelle aziende, nelle famiglie, nella società. Dove le differenze trovano spazio, le certezze diventano meno comode e le possibilità si moltiplicano. Dove prevale l'uniformità, il «si è sempre fatto così» rischia di trasformarsi in una regola.
L'autotrasporto conosce bene questa tentazione. Per decenni ha considerato maschili non soltanto i mestieri, ma anche i modi di organizzarli, raccontarli e immaginarne il futuro. Aprire oggi la porta alle donne non significa aggiungere persone a un settore che ne ha bisogno.
Significa permettere al settore di cambiare e di interrogarsi su tempi di lavoro, sicurezza, rispetto, opportunità. E scoprire che ciò che migliora la vita di una lavoratrice può migliorare quella di tutti.
Ma aprire una porta non basta, se chi entra è chiamato soltanto ad adattarsi alle regole di chi c'era prima. Christine Lagarde, presidente della Banca Centrale Europea, ha osservato che «per gran parte della storia, le società sono state più pronte a fare delle donne dei simboli che a lasciarle guidare». È una distinzione su cui riflettere. Perché celebrare una donna che ce l'ha fatta è facile. Più difficile è smettere di considerarla un'eccezione, riconoscerle autorevolezza, accettare che possa mettere in discussione il nostro modo di lavorare e decidere. La vera inclusione non consiste nel fare spazio a qualcuno senza spostare nulla, ma nell'essere disposti a cambiare insieme.
Questo libro raccoglie storie di donne che quella porta l'hanno attraversata, talvolta dovendo prima aprirla da sole. Non chiedono di essere considerate eccezioni, ma di poter essere parte della regola. Ed è forse qui il valore più concreto della diversità: non farci sentire migliori per averla accolta, ma impedirci di accontentarci di ciò che siamo.



Claudio Villa
Presidente del Gruppo Federtrasporti

Lo stress test che ci mancava

Per capire quanto sia davvero moderno un settore, a volte basta fargli una domanda molto semplice: una donna potrebbe lavorarci nelle stesse condizioni di un uomo?

Nell'autotrasporto, quella domanda funziona come uno stress test. Mette sotto pressione abitudini, regole, servizi, rapporti di lavoro. E soprattutto porta alla luce ciò che per troppo tempo è rimasto invisibile, non perché fosse accettabile, ma perché ci si era abituati.

Pensiamo ai bagni di certe aree di sosta: sporchi, trascurati, talvolta inutilizzabili. Oppure ai parcheggi per camion, isolati, poco illuminati, privi di servizi e di sorveglianza. Di fronte all'ipotesi che a utilizzarli sia una donna, ci si domanda subito se siano luoghi sufficientemente dignitosi e sicuri. Ed è qui che il test rivela il suo risultato: perché, per un uomo, dovrebbero esserlo?

Un bagno indecente non diventa dignitoso se a utilizzarlo è un uomo. Un parcheggio insicuro non diventa rassicurante se a fermarsi è un autista anziché un'autista. Certo, alcuni rischi per le donne si aggravano. Ma esistono condizioni di lavoro inadeguate che abbiamo smesso di denunciare proprio perché a subirle sono sempre state, quasi esclusivamente, le stesse persone.

E non è soltanto una questione di servizi. Quando ci chiediamo se una donna possa conciliare i turni con la vita familiare, ci accorgiamo di quanto quei turni pesino anche sugli uomini. Quando parliamo di rispetto, solitudine, sicurezza, emergono problemi di dignità e di diritti che riguardano tutti. Quando interroghiamo le regole, scopriamo che alcune pratiche tollerate non sono soltanto ingiuste: rischiano di sconfinare nell'irregolarità e nell'illegalità.

Questo volume nasce da qui. Non dall'idea che le donne debbano adattarsi a un mondo disegnato senza di loro, né che tocchi a loro risolverne i problemi. Nasce dalla convinzione opposta: la loro presenza ci obbliga a misurare la distanza tra il lavoro che abbiamo e quello che dovremmo pretendere. Per tutti.

Le donne non sono il problema da gestire. Sono una delle ragioni per smettere di rinviare le soluzioni. E gli uomini non hanno nulla da perdere da questo cambiamento, se non la rassegnazione. Per questo, più che chiedere se l'autotrasporto sia pronto ad accogliere le donne, dovremmo chiederci se sia pronto a migliorare se stesso.



Daniele Di Ubaldo
Direttore responsabile di Uomini e Trasporti



CAPITOLO 1

QUANTE SONO?

Quante donne lavorano nell'autotrasporto, dove sono e quanto pesano nei diversi ruoli della filiera? I numeri raccontano una presenza ancora ridotta, ma tutt'altro che immobile. Dall'occupazione alla guida, dalle imprese alle posizioni di responsabilità: una fotografia statistica per capire da dove partiamo

1.1 Il macigno del gender gap più importante d'Europa

In Italia lavorano meno donne che in qualunque altro Paese dell'Unione europea. Il tasso di occupazione femminile, cioè, è il più basso dell'intera Ue. Nel primo trimestre del 2026 il tasso di occupazione femminile tra i 20 e i 64 anni si è fermato al 58,6%, contro il 71,6% della media Ue-27. Tredici punti percentuali che raccontano un divario strutturale e che fanno dell'Italia il fanalino di coda europeo per partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Il confronto con gli uomini rende ancora più evidente la distanza: il loro tasso di occupazione arriva al 77,3%. Il gender gap occupazionale è quindi di quasi 19 punti percentuali.

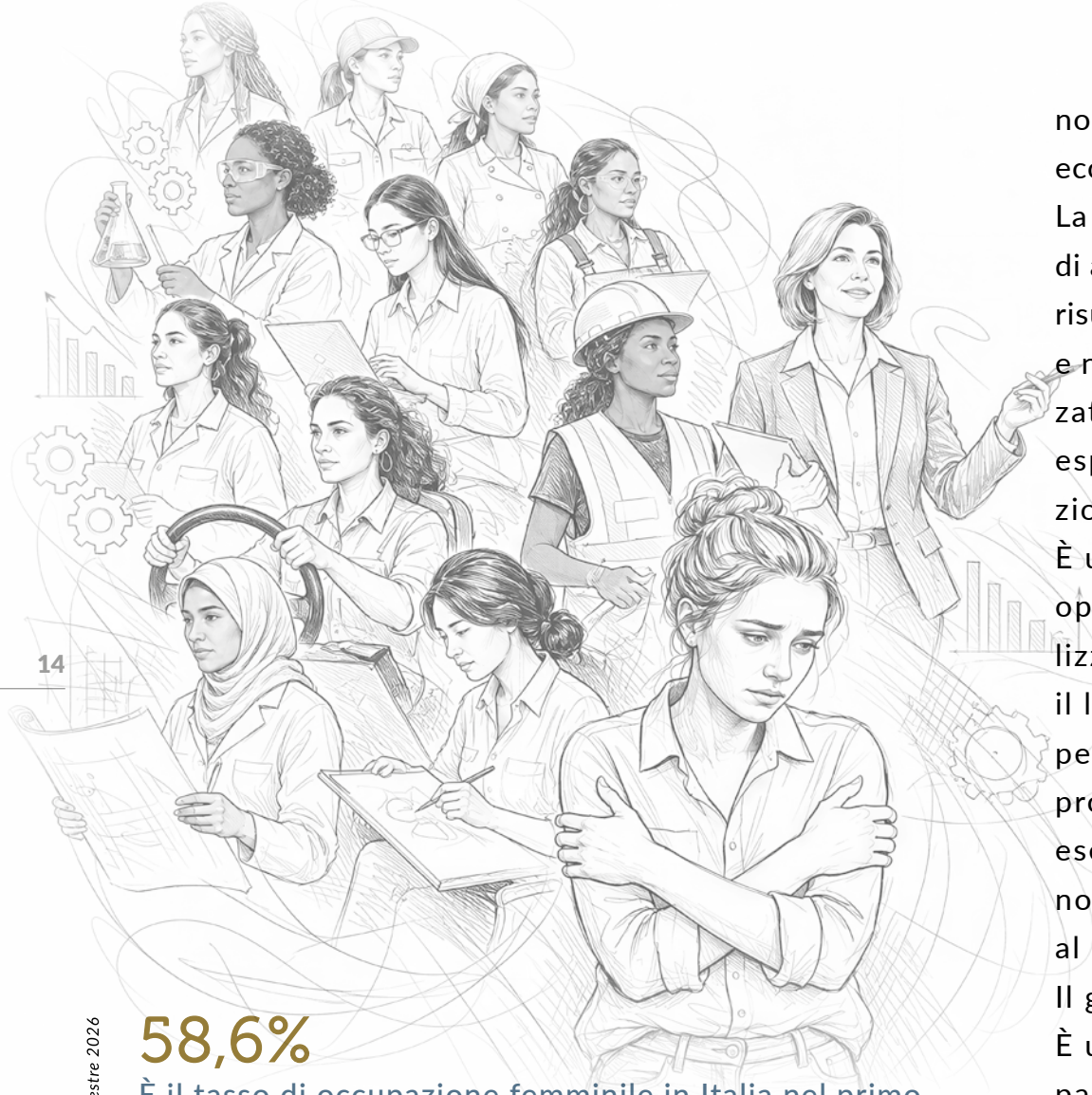
Il problema non è soltanto quello di creare nuovi posti di lavoro. Una parte consistente delle donne italiane, infatti, rimane fuori dal mercato del lavoro. Secondo il *Gender Policy Report 2025* di Inapp, nella fascia 15-64 anni il tasso di inattività femminile è del 42,4%, contro il 24,4% degli uomini. Nel Mezzogiorno la quota delle donne inattive supera il 56%. E quando si prova a capire perché, emerge un fattore che continua a pesare molto più sulle donne che sugli uomini: la famiglia.

Tra le donne inattive tra i 15 e i 64 anni, il 34% indica motivi familiari come causa della propria condizione.

La percentuale sale al 44% nella fascia 25-34 anni, proprio quella nella quale più spesso si concentrano maternità e cura dei figli. Tra gli uomini le quote sono rispettivamente del 2,5% e del 3%. Non si tratta necessariamente di una scelta definitiva. Secondo la stessa analisi Inapp, il 15% delle donne inattive tra i 15 e i 64 anni e addirittura il 26% nella fascia 25-34 anni entrerebbe nel mercato del lavoro se venissero rimosse le condizioni che oggi ne limitano la partecipazione.

Il divario si trasferisce anche nella qualità dell'occupazione. Le donne rappresentano il 71,3% dei lavoratori dipendenti a bassa retribuzione. Nel complesso, il 17,6% delle lavoratrici dipendenti rientra nella categoria dei *low-paid workers*, contro il 5,9% degli uomini.

E pesa anche sulle prospettive economiche di lungo periodo. Il *Gender Budget* della Ragioneria generale dello Stato mostra come le donne siano concentrate soprattutto nei settori della cura, dell'istruzione e della sanità e siano invece meno presenti nelle costruzioni, nell'agricoltura, nella manifattura, nei trasporti e nell'Ict. Nel 2023 il reddito medio delle donne è stato di 23.100 euro, circa mille euro in meno rispetto agli uomini. Ancora più marcato il divario sulle pensioni: la prestazione media femminile è inferiore del 28,6% rispetto a quella maschile. In Europa il *pension gender gap* è del 24,5%. Il problema, quindi, non è soltanto quante donne lavorano. È anche dove lavorano, quanto guadagna-

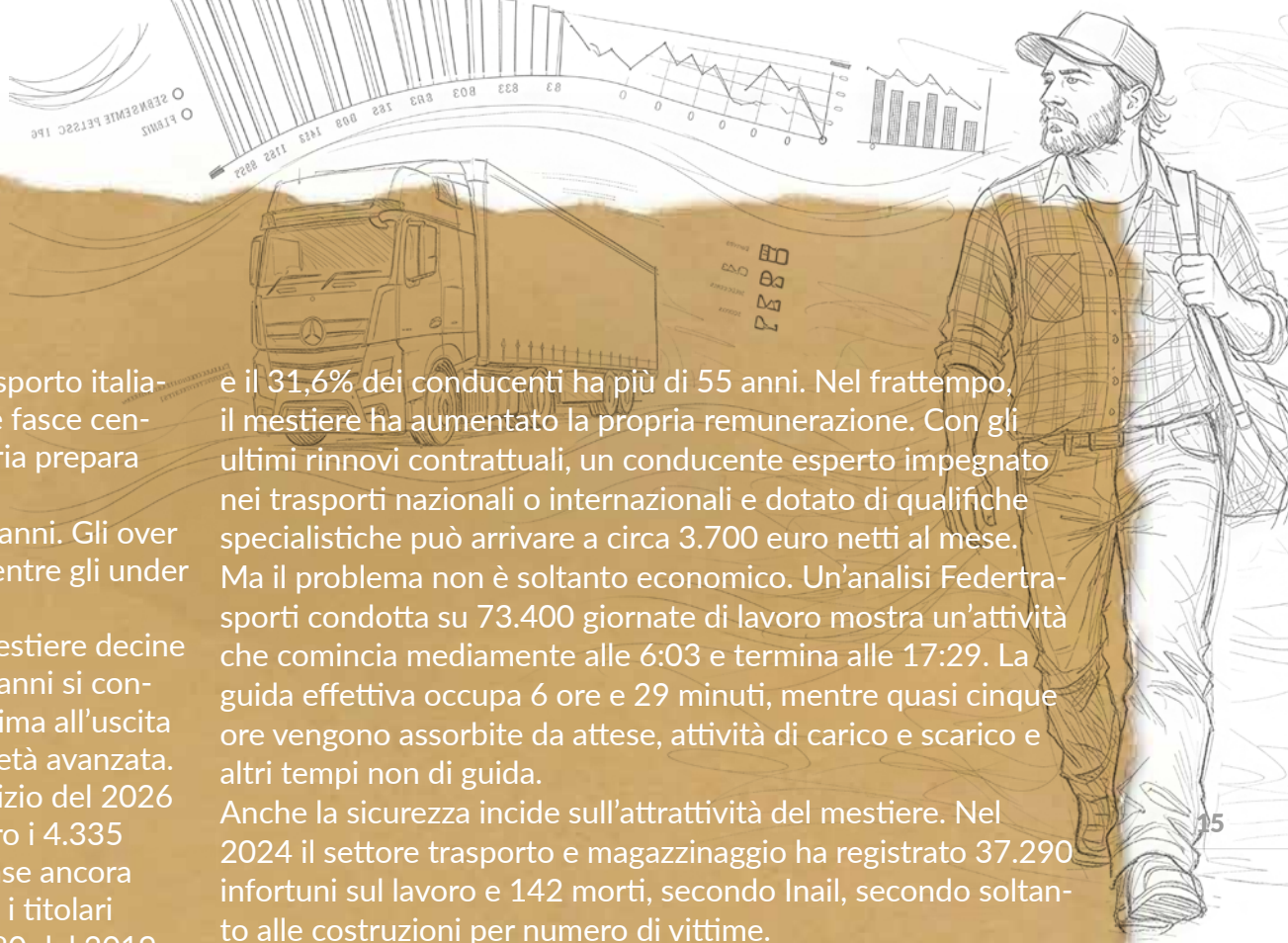


58,6%

È il tasso di occupazione femminile in Italia nel primo trimestre del 2026, il più basso dell'Unione europea. La media dei 27 Paesi raggiunge il 71,6%: tredici punti percentuali di distanza che collocano l'Italia all'ultimo posto in Europa per partecipazione delle donne al lavoro.

Eurostat, primo trimestre 2026

no, quali possibilità di carriera hanno e quale protezione economica accumulano nel corso della vita professionale.
La trasformazione tecnologica rischia inoltre di aggiungere un nuovo elemento di squilibrio. Le donne risultano ancora sottorappresentate nei percorsi STEM e nelle professioni legate alle competenze digitali avanzate, mentre sono più presenti in attività maggiormente esposte agli effetti dell'automazione e della trasformazione tecnologica.
È una contraddizione che pesa anche sulla qualità delle opportunità future: proprio mentre tecnologia, digitalizzazione e intelligenza artificiale stanno modificando il lavoro, la presenza femminile resta più debole nei percorsi formativi e professionali che contribuiscono a progettare e governare questo cambiamento. A titolo di esempio, la quota femminile tra gli specialisti delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione arriva al 16,6% in Italia e al 19,5% come media UE *(Eurostat)*.
Il gender gap, dunque, non è una sola distanza.
È una successione di divari che si alimentano a vicenda: partecipazione al lavoro, scelta dei settori, retribuzioni, carriera, pensioni, competenze.
Ed è dentro questo quadro generale che va letto anche il rapporto tra donne e autotrasporto.



Una questione non solo femminile

LA GRANDE FUGA DEGLI AUTISTI

Non è solo una questione di genere. Nell'autotrasporto italiano è in corso una fuga che colpisce soprattutto le fasce centrali di età, mentre l'invecchiamento della categoria prepara un'altra uscita di massa.

L'età media dei conducenti è ormai intorno ai 50 anni. Gli over 50 rappresentano il 56,6% dei titolari di CQC, mentre gli under 30 sono appena il 4%.

Nei prossimi anni potrebbero quindi uscire dal mestiere decine di migliaia di conducenti. Solo nella fascia 65-69 anni si contano 24.872 persone. È una platea già oggi prossima all'uscita dal lavoro, alla quale si aggiungono altre fasce di età avanzata.

Il ricambio non arriva con la stessa velocità. All'inizio del 2026 i titolari di CQC fino a 24 anni erano 7.717, contro i 4.335 del 2019: un aumento significativo, ma su una base ancora molto contenuta. Nella fascia 25-29 anni, invece, i titolari sono 23.067, sostanzialmente in linea con i 23.680 del 2019.

Il dato forse più significativo riguarda proprio le fasce centrali. Tra i 30 e i 49 anni, i titolari di CQC passano complessivamente da circa 609.000 nel 2019 a 302.000 nel 2026: una contrazione di oltre 300.000 persone, pari a circa il 50%.

È una fascia decisiva perché concentra una parte consistente degli autisti con esperienza. Se si svuota, il problema non è più soltanto quello di trovare giovani da formare: è anche quello di trattenere chi il mestiere lo conosce già.

La carenza di autisti è del resto un problema internazionale. Secondo l'Iru, nel mondo mancano circa 3,6 milioni di conducenti professionali e entro il 2029 potrebbero andare in pensione altri 3,4 milioni. In Europa l'età media è di circa 47 anni e il 31,6% dei conducenti ha più di 55 anni. Nel frattempo, il mestiere ha aumentato la propria remunerazione. Con gli ultimi rinnovi contrattuali, un conducente esperto impegnato nei trasporti nazionali o internazionali e dotato di qualifiche specialistiche può arrivare a circa 3.700 euro netti al mese.

Ma il problema non è soltanto economico. Un'analisi Federtrasporti condotta su 73.400 giornate di lavoro mostra un'attività che comincia mediamente alle 6:03 e termina alle 17:29. La guida effettiva occupa 6 ore e 29 minuti, mentre quasi cinque ore vengono assorbite da attese, attività di carico e scarico e altri tempi non di guida.

Anche la sicurezza incide sull'attrattività del mestiere. Nel 2024 il settore trasporto e magazzinaggio ha registrato 37.290 infortuni sul lavoro e 142 morti, secondo Inail, secondo soltanto alle costruzioni per numero di vittime.

E tra le priorità indicate dai conducenti, secondo l'Iru, ci sono proprio condizioni che riguardano la qualità complessiva del lavoro: il 91% indica come priorità la disponibilità di parcheggi sicuri e un trattamento migliore nei luoghi di consegna.

Non sorprende, quindi, che trovare un autista sia diventato progressivamente più difficile. Secondo Unioncamere-Excelsior, il tempo medio necessario alle imprese per reperire un conducente è passato da 3,5 mesi nel 2023 a 4,6 mesi nel 2025. Nel 57% dei casi la ricerca viene considerata difficile.

La crisi degli autisti e la questione femminile, dunque, si incontrano su un terreno comune: quello della sostenibilità del mestiere.

1.2 I gap di genere nell'autotrasporto italiano

Se il mercato del lavoro italiano parte già da una situazione di forte squilibrio, nel trasporto la distanza diventa ancora più evidente.

Secondo i dati Istat dell'archivio Asia-Occupazione, aggiornati al 2023 e riferiti al comparto Ateco 49, nel settore lavorano 607.652 persone: 530.865 uomini e 76.787 donne. La componente femminile rappresenta quindi il 12,6% dell'occupazione e nel giro di un anno è aumentata di 3.797 unità, pari al 5,2%.

È un dato importante, ma va letto con una precisazione: l'Ateco 49 comprende il trasporto terrestre e quindi non coincide esclusivamente con l'autotrasporto merci. Al suo interno rientrano, tra gli altri, trasporto ferroviario, trasporto passeggeri, taxi, trasporto di merci su strada e trasporto mediante condotte. La fotografia è quindi quella di un settore più ampio di quello rappresentato dai soli camion.

Quando si restringe l'obiettivo sulle professioni della guida, il quadro cambia radicalmente. Nell'elenco delle professioni caratterizzate da maggiore disparità di genere elaborato sulla base dei dati del Ministero del Lavoro e di Istat, il settore del trasporto e del magazzinaggio presenta nel 2025 una presenza femminile del 21,8% e una disparità di genere del 56,4%, con riferimento alla dinamica dal 2019.

Ancora più marcato è il divario nella categoria professionale dei «conduttori di veicoli, macchinari mobili e di sollevamento», che



comprende i conducenti professionali ma anche altre mansioni. La presenza femminile era del 2,1% nel 2019 ed è salita appena al 2,6% nel 2025. La disparità di genere, già pari al 95,7% nel 2019, si è ridotta soltanto marginalmente, al 94,7%.

Nel 2019 questa categoria era la seconda per disparità di genere, dietro soltanto a quella di sergenti, sovrintendenti e marescialli. Nel 2025 è scesa al terzo posto, preceduta dalle professioni degli operai metalmeccanici e degli artigiani e operatori specializzati dell'edilizia.

Il dato racconta meglio di qualunque slogan quanto sia difficile per una donna entrare nel mestiere della guida professionale.

Assumere una camionista

INCENTIVI E FACILITAZIONI PER LE IMPRESE

La normativa italiana prevede incentivi specifici per favorire l'occupazione femminile nei settori e nelle professioni caratterizzati da una forte disparità di genere.
L'articolo 4 della legge 92/2012 prevede una riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per l'assunzione di determinate categorie di donne nei settori e nelle professioni nei quali la disparità occupazionale di genere supera una determinata soglia.
L'elenco dei settori e delle professioni interessati viene aggiornato periodicamente con decreto interministeriale sulla base dei dati Istat. Per il 2026 il riferimento è il decreto del 31 dicembre 2025, elaborato sui dati relativi al 2024.
Il trasporto e il magazzinaggio rientrano tra i settori caratterizzati da una significativa disparità di genere, mentre la presenza femminile nella categoria professionale dei conducenti di veicoli, macchinari mobili e mezzi di sollevamento si colloca intorno al 3%.
Per un'impresa di autotrasporto, quindi, l'assunzione di una donna come conducente può rientrare nelle condizioni previste dalla normativa per beneficiare dell'incentivo, verificando naturalmente i requisiti richiesti sia dal settore sia dalla specifica categoria professionale e dalla condizione della lavoratrice.
La riduzione contributiva è pari al 50%. La durata varia in funzione del contratto: fino a 12 mesi per le assunzioni a tempo determinato e fino a 18 mesi per quelle a tempo indeterminato; in caso di trasformazione di un contratto a termine, il beneficio può arrivare complessivamente a 18 mesi.
Sono previste inoltre specifiche condizioni relative alla situazione occupazionale della lavoratrice: tra queste, l'assenza di un rapporto di lavoro regolarmente retribuito da almeno sei mesi, con periodi più lunghi previsti per altre fattispecie, e la condizione di disoccupazione di almeno dodici mesi per le donne ultracinquantenni.
La misura può essere applicata anche a rapporti part-time e a determinate assunzioni tramite agenzia.
Per l'impresa, dunque, l'incentivo può ridurre il costo di ingresso di una nuova conducente. Ma il punto decisivo resta quello successivo: fare in modo che l'assunzione non si trasformi in un'esperienza breve.



COSA RACCONTANO LE CQC

Una fotografia ancora più precisa arriva dalle CQC, le Carte di qualificazione del conducente. All'inizio del 2026 le donne titolari di una CQC attiva erano 14.137 su un totale di 768.308 conducenti: l'1,84%. Il confronto con il 2019 è particolarmente significativo. Allora le donne erano 18.705, pari all'1,6% del totale. In sette anni le conducenti professionali sono quindi diminuite del 24,4%. Ma gli uomini hanno fatto ancora peggio: nello stesso periodo sono diminuiti del 34,9%. È un dato apparentemente paradossale. La presenza femminile resta piccolissima, ma le donne che hanno una qualificazione professionale attiva sono diminuite meno dei loro colleghi uomini. C'è però un altro segnale interessante. Le giovani stanno aumentando. Le titolari di CQC fino a 24 anni sono passate da appena 67 nel 2019 a 247 nel 2026: un incremento del 268,7%. Nella fascia 25-29 anni la crescita è stata di circa il 90%. Il problema arriva dopo. Nelle fasce centrali di età la presenza femminile si assottiglia, soprattutto tra i 35 e i 50 anni. È una dinamica che può avere a che fare con il carico familiare e con un'organizzazione del lavoro difficilmente compatibile con la cura, ma che non riguarda soltanto le donne. Anche tra gli uomini, infatti, la fascia centrale della popolazione dei conducenti si sta svuotando. Il problema, quindi, non è soltanto far salire più donne in cabina. È capire perché una parte di quelle che entrano non vi rimane.

CQC ATTIVE: CONFRONTO PER ETÀ E SESSO, 2019–2026

FASCIA D'ETÀ	MASCHI			FEMMINE			TOTALE		
	2019	2026	var.%	2019	2026	var.%	2019	2026	var.%
≤24	4.268	7.470	*75,0%*	67	247	*268,7%*	4.335	7.717	*78,0%*
25-29	23.264	22.268	*-4,3%*	416	799	*92,1%*	23.680	23.067	*-2,6%*
30-34	64.069	34.332	*-46,4%*	1.241	1.120	*-9,8%*	65.310	35.452	*-45,7%*
35-39	118.366	56.424	*-52,3%*	2.414	1.497	*-38,0%*	120.780	57.921	*-52,0%*
40-44	188.966	84.255	*-55,4%*	4.030	2.001	*-50,3%*	192.996	86.256	*-55,3%*
45-49	226.167	120.358	*-46,8%*	4.569	2.489	*-45,5%*	230.736	122.847	*-46,8%*
50-54	232.858	147.337	*-36,7%*	3.346	2.822	*-15,7%*	236.204	150.159	*-36,4%*
55-59	183.297	149.956	*-18,2%*	1.833	2.042	*11,4%*	185.130	151.998	*-17,9%*
60-64	96.082	101.310	*5,4%*	676	943	*39,5%*	96.758	102.253	*5,7%*
65-69	17.081	24.706	*44,6%*	104	166	*59,6%*	17.185	24.872	*44,7%*
≥70	3.954	5.755	*45,5%*	9	11	*22,2%*	3.963	5.766	*45,5%*
TOTALE	**1.158.372**	**754.171**	***-34,9%***	**18.705**	**14.137**	***-24,4%***	**1.177.077**	**768.308**	***-34,7%***

MIT