



**STUDIO DELLA DISTRIBUZIONE PER
GENERE DELLE/DEI DIPENDENTI
DELLA EX A.O.U. SAN GIOVANNI BATTISTA DI TORINO
(TRIENNIO 2010 – 2012)**

**A CURA DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
DEL PRESIDIO MOLINETTE**

CARLA LAVARINI
PAOLA BORELLI
LIALA BURATO
ANGELA IANNI PALARCHIO
PAOLA OMEDE'
DANIELA ROBOTTI
MARIA TERESA SORRENTINO

ELABORAZIONE DATI: FULVIO RICCERI
SUPERVISIONE: CARLOTTA SACERDOTE

DEDICHE

*A Giovanna Marchiaro,
che con la sua guida ci ha aiutate ad avere fiducia in noi stesse.*

RINGRAZIAMENTI

*A Patrizia Prunotto e Anna Maria Odasso,
che ci hanno pazientemente sopportato nelle continue richieste.*

INDICE

INTRODUZIONE	pag. 4
MATERIALI E METODI	pag. 5
RISULTATI	pag. 7
CONCLUSIONI	pag. 18
BIBLIOGRAFIA	pag. 22

APPENDICE: PER SAPERNE DI PIU'...

L'uguaglianza di genere in Europa	pag. I
L'uguaglianza di genere in Italia	pag. IV
Le pensioni in Italia	pag. VII
I dati dei Comitati Unici di Garanzia di alcuni Enti pubblici italiani a carattere scientifico	pag. IX
La condizione delle donne in Piemonte	pag. XI
Bibliografia	pag. XVIII

INTRODUZIONE

La Commissione Europea ha stabilito che ogni anno venga determinata la “Giornata europea per la parità retributiva” tra uomini e donne, che fissa il giorno fino al quale le donne devono lavorare per guadagnare lo stesso stipendio che gli uomini hanno guadagnato l’anno prima. Nel 2014, e per il secondo anno di seguito, questa giornata è caduta il 28 febbraio, il che significa che per 59 giorni le donne europee hanno lavorato a “salario zero” rispetto agli uomini: il differenziale retributivo di genere, cioè la differenza media tra la retribuzione oraria lorda di donne e uomini nell’intera Unione Europea, è rimasto praticamente immutato negli ultimi anni e si è attestato sul 16.4% ⁽¹⁾. La Commissione rileva inoltre che anche dove si è registrato un miglioramento non c’è da cantare vittoria: il livellamento dei salari è determinato da fattori particolari quali la crescita della percentuale di lavoratrici con un più elevato livello di istruzione e l’impatto della recessione economica (che ha colpito maggiormente i settori a prevalente manodopera maschile, come l’edilizia e l’ingegneria), e non è da attribuire esclusivamente ad aumenti della retribuzione femminile o ad un miglioramento delle condizioni di lavoro delle donne.

Le rilevazioni di Bruxelles segnalano per l’Italia una situazione migliore di quella di altri Paesi della UE: il differenziale retributivo è pari al 6.7%, ma è in costante aumento in questi anni di crisi (nel 2008 era del 4.9%). Non bisogna poi dimenticare che l’Europa ha già sottolineato che nel nostro Paese la partecipazione delle donne al mercato del lavoro resta modesta e che l’Italia presenta uno dei maggiori divari di genere nell’occupazione a livello di Unione Europea ⁽²⁾.

L’analisi per genere dei redditi da lavoro annui, e quindi della distribuzione dei redditi, bene si presta a studi e ricerche sulla segregazione funzionale e professionale, sulla povertà o sui rischi di povertà femminile ⁽³⁾, sulla precarietà del lavoro; ed è utile anche ad anticipare problematiche future, quali il tema delle differenze nei redditi attesi da pensione tra lavoratori e lavoratrici attualmente occupati ^(4,5). In Italia i differenziali salariali di genere e le progressioni di carriera femminili sono oggetto di studi approfonditi, in modo diffuso, da poco tempo ^(6,7,8,9).

Il tema della parità di genere tra i lavoratori del SSN compare raramente nel dibattito pubblico, anche perché è diffusa l’idea che nelle pubbliche amministrazioni, a differenza del settore privato, il divario tra donne e uomini sia pienamente colmato. Una decina di anni fa avevamo già affrontato l’argomento in una dettagliata ricerca, unica nel suo genere, nella quale avevamo dimostrato in modo inequivocabile l’esistenza di differenziali retributivi di genere tra gli operatori della allora ASO S. Giovanni Battista di Torino ⁽¹⁰⁾. Il presente lavoro si propone di valutare se persistano le disparità basate sul genere che avevamo rilevato e, scorporando i diversi elementi che compongono il “puzzle” stipendiale (Tabella A), di comprendere i fattori che stanno alla radice dei differenziali retributivi di genere.

Tabella A: elenco esemplificativo delle principali voci che compongono le diverse parti del salario come da CCNL vigenti nel triennio esaminato (2010-2012)

VOCI SALARIO FISSO	VOCI SALARIO ACCESSORIO	VOCI SALARIO DI RISULTATO
STIPENDIO TABELLARE	INDENNITA' DI PRONTA DISPONIBILITA	INCENTIVAZIONI
INDENNITA' DI FASCIA RETRIBUTIVA SUPERIORE	INDENNITA' DI TERAPIE INTENSIVE	RISORSE AGGIUNTIVE
INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE	INDENNITA' DI TURNO GIORNI/ORE	
VALORE COMUNE INDENNITA' QUAL. PROF.	INDENNITA' DI TURNO FESTIVO	
RIA CONGLOBATE	INDENNITA' DI TURNO NOTTURNO ORE	
INDENNITA' DI ESCLUSIVITA' DI RAPPORTO	COMPENSO LAVORO STRAORDINARIO	
INDENNITA' DI DIRIGENZA MEDICA	RIMBORSO RIPOSO NON GODUTO	
INDENNITA' DI POSIZIONE UNIFICATA	TURNI DI GUARDIA	
ASSEGNO AD PERSONAM	INDENNITA' RADIOLOGICA	
SPECIFICA MEDICA	PRESTAZIONI AGGIUNTIVE	
INDENNITA' DI DIPARTIMENTO		
INDENNITA' DI STRUTTURA COMPLESSA		
SPECIFICITA' DI TRATTAMENTO		
INDENNITA' DI QUALIFICA SPECIFICA		
INDENNITA' DI COORDINAMENTO		
INDENNITA' DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA		

MATERIALI E METODI

- I dati per il periodo 2010–2012 sono stati forniti dall'Ufficio Trattamento Economico organizzati in tabelle excel su supporto informatico, elaborabili con appositi programmi.
- I dati a nostra disposizione, per tutti i tre anni e per ciascuna persona, erano i seguenti:
 1. Data di nascita
 2. Data di assunzione
 3. Anzianità totale
 4. Anzianità in Azienda
 5. Sesso

6. Ruolo
7. Categoria
8. Qualifica, posizione funzionale e/o posizione organizzativa
9. Retribuzione media annuale lorda, totale e scorporata in tre distinte voci:
 - 9.1. Salario fisso
 - 9.2. Salario accessorio
 - 9.3. Salario di risultato
10. Percentuale di part-time
11. Assenze per maternità
14. Sistema di codici individuali per ogni componente delle coorti con identificazione criptata

- Sono state analizzate coorti omogenee di dipendenti, create, in accordo con i criteri di esclusione descritti in tabella (Tabella B), per i tre anni consecutivi dal 2010 al 2012.

Tabella B: criteri di pulizia delle coorti analizzate

MOTIVI DI ESCLUSIONE DALLE COORTI
record doppi
cambio di classe durante l'anno
passaggio da full a part time durante l'anno o viceversa
part time
assunzioni durante l'anno
maternità
1° percentile

- Si è mantenuta la scelta, fatta nella precedente indagine, di utilizzare le macrocategorie: dirigenti medici-dirigenti sanitari (si è deciso di non presentare nelle analisi per categoria la dirigenza Professionale-Tecnica-Amministrativa perché numericamente piccola – F=15, M=11 – e dunque non rappresentante un campione statisticamente valido), quadri-impiegati (suddivisa in ruolo sanitario e ruolo non sanitario) e operai.
- Per ogni singolo anno è stata effettuata l'analisi dei dati, suddivisi per genere e macrocategoria.
- Per le variabili qualitative e quantitative sono state calcolate rispettivamente le **frequenze** e le **percentuali** o le **medie** e le **deviazioni standard**. Le differenze nella distribuzione dei dati tra il genere maschile e il genere femminile sono state analizzate con gli opportuni test statistici (test chi quadrato e test Wilcoxon per la somma dei ranghi per variabili qualitative e quantitative, rispettivamente). E' stato inoltre costruito un modello di **regressione lineare** multivariato per valutare l'effetto dei vari fattori (età, genere, anzianità di servizio) sullo stipendio. Analisi ulteriori sono state fatte per la categoria della dirigenza medica e sanitaria.

RISULTATI

- Sul totale dei dipendenti, nel triennio 2010-2012 e prima della ripulitura delle coorti, la percentuale delle donne è risultata pari al 72.4%, quella degli uomini è risultata pari al 27.6%; la suddivisione media del monte emolumenti percepito è per il 51% a beneficio degli uomini e per il 49% a beneficio delle donne.
- La frequenza percentuale media di donne nel triennio 2010-2012, dopo ripulitura dei dati, è del 68.8%, quella degli uomini è del 31.2%. La frequenza percentuale delle donne aumenta di poco, ma costantemente, nel corso dei tre anni (Tabella C, Fig.1).

Tabella C: frequenze assolute e percentuali di uomini e donne/anno nelle coorti selezionate

ANNO	UOMINI	DONNE	TOTALE
2010	1419 (31,8%)	3055 (68,2%)	4474
2011	1398 (31,2%)	3087 (68,8%)	4485
2012	1358 (30,8%)	3045 (69,2%)	4403
TOTALE	4175 (31,2%)	9187 (68,8%)	13362

- Del monte emolumenti totale, gli uomini percepiscono il 37.5% mentre le donne percepiscono il 62.5%; la media del monte emolumenti percepito (cioè come se uomini e donne fossero rappresentati con la stessa numerosità) è del 55.7% a beneficio degli uomini e del 44.3% a beneficio delle donne (Fig.2).

Figura 1

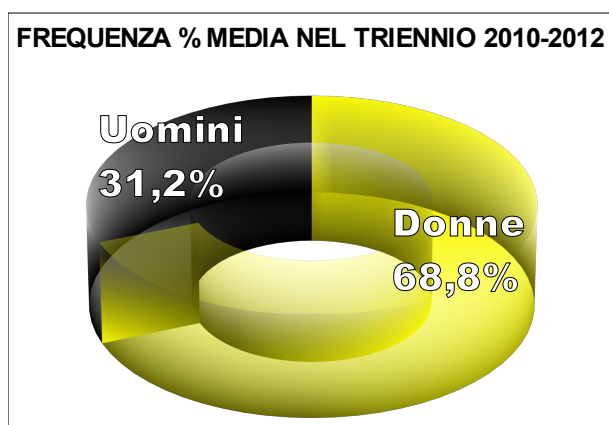
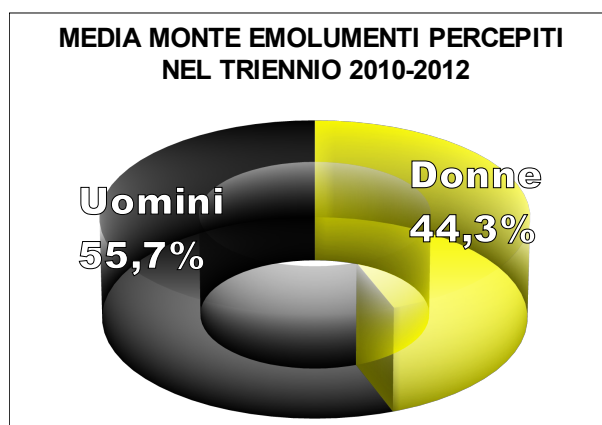


Figura 2



- Nella macrocategoria operai i differenziali di tutto il triennio, in tutte le parti stipendiali mostrano disuguaglianze statisticamente significative tra uomini e donne (Tabella 1).

Tabella 1: emolumenti percepiti nei tre anni dai dipendenti dell'AOU S. Giovanni Battista di Torino. **Macrocategoria operai**. I dati sono espressi come: media e (deviazione standard).

OPERAI	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012
	M=345 / F=769	M=333 / F=823	M=333 / F=805
Totale emolumenti (Differenza media nei 3 anni: - 2.625)			
<i>Maschi</i>	31.244 (4.970)	29.987 (4.466)	29.995 (4.896)
<i>Femmine</i>	28.722 (3.022)	27.380 (3.053)	27.249 (3.408)
P-value	<0,0001	<0,0001	<0,0001
Salario fisso			
<i>Maschi</i>	23.202 (3.280)	23.285 (2.859)	23.008 (3.139)
<i>Femmine</i>	21.850 (1.842)	21.729 (1.873)	21.481 (2.279)
P-value	<0,0001	<0,0001	<0,0001
Salario accessorio			
<i>Maschi</i>	5.451 (2.738)	5.012 (2.735)	5.318 (2.928)
<i>Femmine</i>	4.489 (2.285)	4.038 (2.331)	4.168 (2.396)
P-value	<0,0001	<0,0001	<0,0001
Salario di risultato			
<i>Maschi</i>	2.136 (346)	1.690 (230)	1.670 (255)
<i>Femmine</i>	2.003 (206)	1.612 (183)	1.600 (203)
P-value	<0,0001	<0,0001	<0,0001

- Nella macrocategoria quadri-impiegati del ruolo non sanitario i differenziali di tutto il triennio, di tutte le parti stipendiali non mostrano disparità statisticamente significative tra uomini e donne, sebbene la media del totale degli emolumenti delle donne sia inferiore in tutti e tre gli anni analizzati (Tabella 2).

Tabella 2: emolumenti percepiti nei tre anni dai dipendenti dell'AOU S. Giovanni Battista di Torino. Macrocategoria quadri-impiegati ruolo non sanitario. I dati sono espressi come: media e (deviazione standard).

QUADRI-IMPIEGATI ruolo non sanitario	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012
	M=137 / F=508	M=135 / F=495	M=130 / F=492
Totale emolumenti (<i>Differenza media nei 3 anni: - 963</i>)			
<i>Maschi</i>	32.496 (6.492)	31.095 (6.007)	30.557 (5.376)
<i>Femmine</i>	31.481 (5.381)	30.018 (5.163)	29.759 (4.971)
P-value	0,09	0,05	0,11
Salario fisso			
<i>Maschi</i>	26.156 (4.787)	26.423 (4.784)	26.019 (4.357)
<i>Femmine</i>	25.539 (4.512)	25.628 (4.473)	25.440 (4.337)
P-value	0,16	0,07	0,18
Salario accessorio			
<i>Maschi</i>	3.397 (2.158)	2.753 (1.712)	2.659 (1.312)
<i>Femmine</i>	3.054 (1.206)	2.554 (1.236)	2.508 (1.236)
P-value	0,07	0,21	0,38
Salario di risultato			
<i>Maschi</i>	2.416 (470)	1.920 (376)	1.879 (371)
<i>Femmine</i>	2.357 (431)	1.837 (365)	1.811 (374)
P-value	0,17	0,02	0,07

- Nella macrocategoria quadri-impiegati del ruolo sanitario permane una media del totale degli emolumenti leggermente più alta negli uomini rispetto alle donne, sebbene non significativa. Tale risultato è il bilanciamento di una differenza statisticamente significativa a favore degli uomini nel salario accessorio (in media 1062 € in più) e di una differenza statisticamente significativa a favore delle donne (in media 649 € in più) nella componente fissa del salario. (Tabella 3).

Tabella 3: emolumenti percepiti nei tre anni dai dipendenti dell'AOU S. Giovanni Battista di Torino. Macrocategoria quadri-impiegati ruolo sanitario. I dati sono espressi come: media e (deviazione standard).

QUADRI-IMPIEGATI ruolo sanitario	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012
	M=529 /F= 1385	M=520 / F=1359	M=520 / F=1365
Totale emolumenti (<i>Differenza media nei 3 anni: -374</i>)			
<i>Maschi</i>	39.694 (5.500)	37.599 (4.945)	37.520 (4.515)
<i>Femmine</i>	39.360 (5.038)	37.186 (4.870)	37.146 (4.680)
<i>P-value</i>	0,22	0,10	0,11
Salario fisso			
<i>Maschi</i>	27.891 (3.834)	27.967 (3.655)	27.984 (3.359)
<i>Femmine</i>	28.578 (3.589)	28.646 (3.603)	28.566 (3.546)
<i>P-value</i>	0,0003	0,0003	0,001
Salario accessorio			
<i>Maschi</i>	8.428 (3.539)	7.392 (3.367)	7.279 (3.342)
<i>Femmine</i>	7.356 (3.373)	6.255 (3.324)	6.301 (3.308)
<i>P-value</i>	<0,0001	<0,0001	<0,0001
Salario di risultato			
<i>Maschi</i>	3.376 (459)	2.240 (325)	2.255 (289)
<i>Femmine</i>	3.426 (424)	2.286 (283)	2.277 (295)
<i>P-value</i>	0,03	0,08	0,16

- Nella dirigenza medica e nella dirigenza sanitaria, analizzate insieme, i differenziali sono statisticamente significativi a favore degli uomini in tutte le parti stipendiali e sullo stipendio totale, tranne che per il salario di risultato, che è sempre significativamente maggiore nelle donne (ma questa differenza non compensa il maggior guadagno degli uomini nel totale degli emolumenti) (Tabella 4).

Tabella 4: emolumenti percepiti nei tre anni dai dipendenti dell'AOU S. Giovanni Battista di Torino. **Macrocategoria dirigenti medici e dirigenti sanitari.** I dati sono espressi come: media e (deviazione standard).

DIRIGENZA MEDICA E DIRIGENZA SANITARIA	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012
	M=408 / F=393	M=410 / F=410	M=375 / F=383
Totale emolumenti (<i>Differenza media nei 3 anni: - 4.416</i>)			
<i>Maschi</i>	91.722 (13.987)	87.135 (13.674)	87.461 (13.022)
<i>Femmine</i>	87.097 (12.755)	82.554 (12.552)	83.420 (11.650)
<i>P-value</i>	<0,0001	<0,0001	<0,0001
Salario fisso			
<i>Maschi</i>	79.715 (14.420)	78.473 (14.159)	79.061 (14.027)
<i>Femmine</i>	74.328 (12.470)	73.780 (12.542)	74.662 (11.883)
<i>P-value</i>	<0,0001	<0,0001	<0,0001
Salario accessorio			
<i>Maschi</i>	10.238 (6.484)	6.930 (5.488)	6.696 (5.776)
<i>Femmine</i>	10.166 (5.657)	6.212 (3.892)	6.187 (3.854)
<i>P-value</i>	0,87	<0,0001	<0,0001
Salario di risultato			
<i>Maschi</i>	1.769 (1.556)	1.731 (1.395)	1.704 (1.360)
<i>Femmine</i>	2.602 (2.521)	2.562 (2.841)	2.571 (2.484)
<i>P-value</i>	0,0001	0,0001	0,0001

- Le differenze nella distribuzione di genere per classe di anzianità nelle quattro macrocategorie sono statisticamente significative solo per la macrocategoria operai (con una prevalenza maggiore di maschi tra le categorie con più anni di anzianità) e la macrocategoria quadri-impiegati ruolo sanitario (con una prevalenza maggiore di femmine tra le categorie con più anni di anzianità) (Tabella 5).

Tabella 5: distribuzione di genere per classe di anzianità nelle quattro macrocategorie. I dati sono espressi come: numero e (percentuale).

	2010		2011		2012	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
OPERAI						
< 5 anni di anzianità	47 (13.6)	228 (29.7)	57 (17.1)	270 (32.8)	59 (17.7)	256 (31.8)
5 – 15 anni	105 (30.4)	232 (30.2)	99 (29.8)	251 (30.5)	103 (30.9)	270 (33.6)
15 – 25 anni	97 (28.1)	218 (28.3)	100 (30.0)	217 (26.4)	99 (29.8)	199 (24.7)
> 25 anni	96 (27.9)	91 (11.8)	77 (23.1)	85 (10.3)	72 (21.6)	80 (9.9)
P-value (χ^2 test)	<0,0001		<0,0001		<0,0001	
QUADRI-IMPIEGATI ruolo non sanitario						
< 5 anni di anzianità	27 (19.7)	99 (19.5)	23 (17.0)	78 (15.8)	18 (13.8)	66 (13.4)
6 – 15 anni	53 (38.7)	173 (34.0)	58 (43.0)	182 (36.8)	62 (47.7)	189 (38.4)
16 – 25 anni	36 (26.3)	169 (33.3)	37 (27.4)	172 (34.7)	36 (27.7)	168 (34.2)
> 25 anni	21 (15.3)	67 (13.2)	17 (12.6)	63 (12.7)	14 (10.8)	69 (14.0)
P-value (χ^2 test)	0,44		0,41		0,22	
QUADRI-IMPIEGATI ruolo sanitario						
< 5 anni di anzianità	149 (28.1)	338 (24.7)	146 (28.1)	330 (24.3)	115 (22.1)	258 (18.6)
6 – 15 anni	210 (39.5)	465 (34.0)	209 (40.2)	468 (34.4)	224 (43.1)	533 (38.5)
16 – 25 anni	97 (18.3)	338 (24.7)	102 (19.6)	345 (25.4)	102 (19.6)	344 (28.8)
> 25 anni	75 (14.1)	228 (16.6)	63 (12.1)	216 (15.9)	79 (15.2)	250 (18.1)
P-value (χ^2 test)	0,004		0,002		0,01	
DIRIGENZA MEDICA E SANITARIA						
< 5 anni di anzianità	66 (16.2)	76 (19.3)	73 (18.6)	79 (20.3)	47 (12.5)	50 (13.1)
6 – 15 anni	151 (37.0)	167 (42.5)	145 (36.9)	166 (42.6)	154 (41.1)	188 (49.1)
16 – 25 anni	115 (28.2)	101 (25.7)	112 (28.5)	100 (25.6)	104 (27.7)	92 (24.0)
> 25 anni	76 (18.6)	49 (12.5)	63 (16.0)	45 (11.5)	70 (18.7)	53 (13.8)
P-value (χ^2 test)	0,05		0,15		0,09	

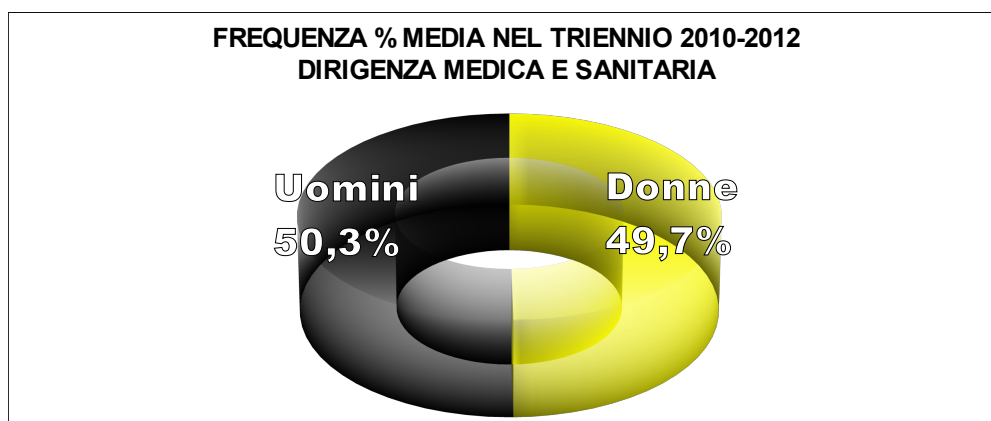
- Il modello di regressione lineare multivariata per sesso e per anno sul totale degli emolumenti percepiti, utilizzando gli uomini come riferimento, evidenzia un differenziale significativo per tutte le macrocategorie e per tutti gli anni (il valore indica l'aumento o la diminuzione media degli emolumenti nelle donne rispetto agli uomini); anche il differenziale per classe di anzianità per anno è significativo per tutte le macrocategorie e per tutti gli anni (il valore indica l'aumento o la diminuzione media degli emolumenti al passaggio da una classe di anzianità alla successiva); il differenziale per età è significativo per la macrocategoria quadri-impiegati del ruolo sanitario per gli anni 2011 e 2012 e per la macrocategoria dirigenti medici e dirigenti sanitari per tutti gli anni (il valore indica l'aumento o la diminuzione media degli emolumenti per ogni aumento di anno) (Tabella 6). Il valore dell' R^2 del modello indica quanto le variabili inserite nel modello siano in grado di spiegare la variazione degli emolumenti tra i soggetti. Più il valore è vicino ad 1, più la variazione degli emolumenti è spiegata solo dalle variabili inserite.

Tab.6: modelli di regressione lineare multivariati per la variabile dipendente "totale degli emolumenti percepiti" suddivisi per anno e per macrocategoria. I dati sono espressi come: coefficiente β del modello e (P-value).

OPERAI	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012
Totale emolumenti			
<i>Maschi</i>	Ref	Ref	Ref
<i>Femmine</i>	-2.220 (P<0,0001)	-2.313 (P<0,0001)	-2.409 (P<0,0001)
<i>Classe di anzianità</i>	649 (P<0,0001)	645 (P<0,0001)	753 (P<0,0001)
<i>Età</i>	-21 (P=0,21)	-14 (P=0,36)	-34 (P=0,05)
<i>R² del modello</i>	0,11	0,13	0,12
QUADRI-IMPIEGATI ruolo non sanitario	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012
Totale emolumenti			
<i>Maschi</i>	Ref	Ref	Ref
<i>Femmine</i>	-1.073 (P=0,04)	-1.240 (P=0,01)	-994 (P=0,04)
<i>Classe di anzianità</i>	1.851 (P<0,0001)	1.790 (P<0,0001)	1.418 (P<0,0001)
<i>Età</i>	3 (P=0,92)	2 (P=0,94)	4 (P=0,91)
<i>R² del modello</i>	0,10	0,09	0,06
QUADRI-IMPIEGATI ruolo sanitario	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012
Totale emolumenti			
<i>Maschi</i>	Ref	Ref	Ref
<i>Femmine</i>	-501 (P=0,05)	-575 (P=0,02)	-541 (P=0,02)
<i>Classe di anzianità</i>	1.134 (P<0,0001)	908 (P<0,0001)	905 (P<0,0001)
<i>Età</i>	31 (P=0,07)	77 (P<0,0001)	70 (P<0,0001)
<i>R² del modello</i>	0,07	0,09	0,09
DIRIGENZA MEDICA E DIRIGENZA SANITARIA	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012
Totale emolumenti			
<i>Maschi</i>	Ref	Ref	Ref
<i>Femmine</i>	-2.355 (P=0,002)	-2.562 (P=0,0002)	-2.229 (P=0,002)
<i>Classe di anzianità</i>	2.773 (P<0,0001)	2.993 (P<0,0001)	2.262 (P<0,0001)
<i>Età</i>	774 (P<0,0001)	845 (P<0,0001)	803 (P<0,0001)
<i>R² del modello</i>	0,37	0,47	0,39

- Nella macrocategoria dirigenza medica e dirigenza sanitaria la frequenza percentuale media dei due generi nel triennio 2010-2012 è del 50% (Figura 3).

Figura 3



- L'analisi della dirigenza medica e della dirigenza sanitaria è stata condotta, oltre che sui dati accorpati, anche sulle coorti scorporate della dirigenza medica apicale, dirigenza medica non apicale e dirigenza sanitaria (Tabella 7 a,b,c).
- Nella dirigenza medica apicale non vi sono differenze significative tra uomini e donne negli emolumenti (Tabella 7a).
- Nella dirigenza medica non apicale vi sono differenze significative in tutte le voci a favore degli uomini; solo nella voce incentivi la differenza è a favore delle donne, confermando il dato già evidenziato nell'analisi accorciata (Tabella 7b).
- Nella dirigenza sanitaria vi sono differenze a favore degli uomini, ma non significative o debolmente significative in due casi (Tabella 7c).

Tabella 7 a, b, c: emolumenti percepiti nei tre anni dai dirigenti medici e dirigenti sanitari suddivisi tra dirigenza medica apicale, dirigenza medica non apicale e dirigenza sanitaria. I dati sono espressi come: media e (deviazione standard).

7a

DIRIGENZA MEDICA APICALE	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012
	M=25 / F=9	M=25 / F=9	M=24 / F=9
Totale emolumenti (Differenza media nei 3 anni: -1.506)			
<i>Maschi</i>	118.333 (15.866)	118.709 (9798)	115.632 (10.574)
<i>Femmine</i>	116.904 (6.058)	115.569 (5.586)	115.682 (5.868)
<i>P-value</i>	0,69	0,38	0,99
Salario fisso			
<i>Maschi</i>	111.920 (15.564)	113.475 (9.792)	111.208 (10.137)
<i>Femmine</i>	110.871 (6.069)	110.961 (6.078)	110.961 (6.078)
<i>P-value</i>	0,76	0,48	0,94
Salario accessorio			
<i>Maschi</i>	4.958 (2.097)	3.732 (2.651)	2.957 (1.261)
<i>Femmine</i>	4.502 (979)	3.076 (761)	3.190 (827)
<i>P-value</i>	0,38	0,27	0,61
Salario di risultato			
<i>Maschi</i>	1.455 (291)	1.501 (241)	1.466 (265)
<i>Femmine</i>	1.532 (232)	1.532 (232)	1.532 (232)
<i>P-value</i>	0,48	0,74	0,52

7b

DIRIGENZA MEDICA NON APICALE	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012
	M 370 / F 335	M=370 / F=349	M=338 / F=325
Totale emolumenti (Differenza media nei 3 anni: -2.587)			
<i>Maschi</i>	89.395 (11.011)	84.885 (11.065)	85.473 (10.590)
<i>Femmine</i>	86.599 (12.176)	82.273 (11.677)	83.121 (10.494)
<i>P-value</i>	< 0,001	< 0,002	< 0,004
Salario fisso			
<i>Maschi</i>	77.577 (10.476)	76.394 (10.944)	77.140 (11.024)
<i>Femmine</i>	75.086 (10.619)	74.555 (10.675)	75.438 (9.735)
<i>P-value</i>	< 0,002	< 0,02	< 0,03
Salario accessorio			
<i>Maschi</i>	10.290 (6.291)	6.970 (5.499)	6.822 (5.867)
<i>Femmine</i>	9.572 (5.550)	5.814 (3.809)	5.773 (3.751)
<i>P-value</i>	0,11	< 0,001	< 0,006
Salario di risultato			
<i>Maschi</i>	1.528 (916)	1.521 (811)	1.544 (827)
<i>Femmine</i>	1.940 (1.857)	1.904 (1802)	1.910 (1.801)
<i>P-value</i>	0,0003	0,0003	0,0003

DIRIGENZA SANITARIA	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012
	M=14 / F=48	M=14 / F=51	M=12 / F=48
Totale emolumenti (<i>Differenza media nei 3 anni: - 6.007</i>)			
<i>Maschi</i>	90.537 (16.849)	86.350 (8.014)	82.394 (103.317)
<i>Femmine</i>	84.790 (10.182)	77.887 (10.225)	78.582 (10.168)
<i>P-value</i>	0,24	0,007	0,27
Salario fisso			
<i>Maschi</i>	63.986 (11.289)	66.890 (5.387)	64.022 (7.789)
<i>Femmine</i>	62.265 (8.203)	61.418 (8.724)	62.098 (8.240)
<i>P-value</i>	0,52	0,03	0,48
Salario accessorio			
<i>Maschi</i>	18.963 (6.979)	11.865 (5.588)	10.919 (5.164)
<i>Femmine</i>	15.274 (3.586)	9.342 (2.901)	9.359 (2.855)
<i>P-value</i>	0,07	0,14	0,35
Salario di risultato			
<i>Maschi</i>	7.587 (2.286)	7.596 (1.627)	7.453 (1.625)
<i>Femmine</i>	7.250 (1.603)	7.127 (1.614)	7.125 (1.628)
<i>P-value</i>	0,53	0,36	0,55

- Modelli di regressione lineare multivariati per la variabile dipendente “totale degli emolumenti percepiti” suddivisi per anno per la dirigenza medica e la dirigenza sanitaria, prendendo come riferimento gli uomini, evidenziano come il sesso femminile comporti una diminuzione di emolumenti in termini assoluti, ma con significatività borderline, mentre la classe di anzianità, l’età e, soprattutto, il tipo di dirigenza, comportano un aumento degli emolumenti in modo molto significativo (Tabella 8).

Tabella 8: modelli di regressione lineare multivariati per la variabile dipendente “totale degli emolumenti percepiti” suddivisi per anno per la dirigenza medica e dirigenza sanitaria. I dati sono espressi come: coefficiente β del modello e (P-value).

	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012
	M=408 / F=393	M=410 / F=410	M=375 / F=383
DIRIGENZA MEDICA E SANITARIA – Totale emolumenti			
<i>Maschi</i>	Ref	Ref	Ref
<i>Femmine</i>	-1.232 (P=0,07)	-1.341 (P=0,02)	-958 (P=0,12)
<i>Classe di anzianità</i>	2.974 (P<0,0001)	3.028 (P<0,0001)	2.352 (P<0,0001)
<i>Età</i>	611 (P<0,0001)	705 (P<0,0001)	652 (P<0,0001)
<i>Dir. Sanit. non medica.</i>	Ref	Ref	Ref
<i>Dir. Medica non apicale</i>	2.106 (P=0,01)	4.684 (P<0,0001)	5.296 (P<0,0001)
<i>Dir. Medica apicale</i>	24.614 (P<0,0001)	30.028 (P<0,0001)	29.374 (P<0,0001)
<i>R² del modello</i>	0,49	0,63	0,55

- Nella dirigenza apicale medica e sanitaria , esclusi gli universitari, la frequenza percentuale degli uomini è del 74%, quella delle donne è del 26% (Figura 4 e tabella 9).

Figura 4

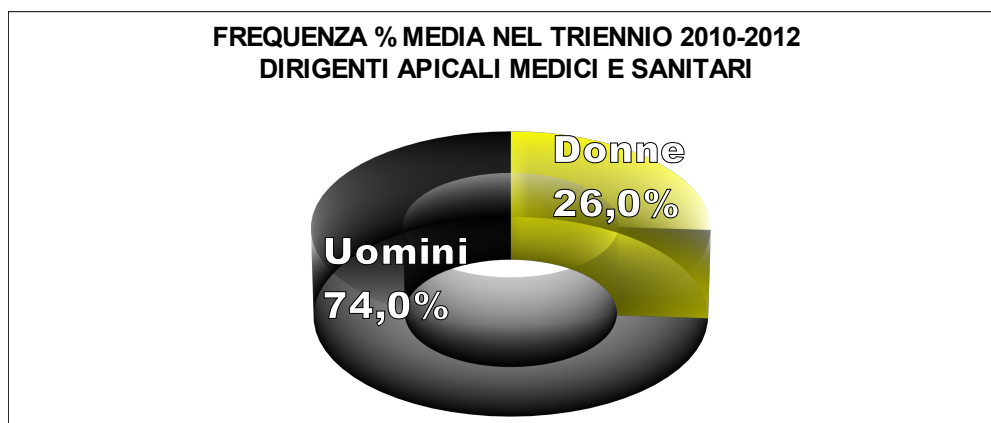


Tabella 9: numero e percentuali dei *dirigenti apicali medici e sanitari totali esclusi universitari*

	N° (%)
UOMINI	25 (74%)
DONNE	9 (26%)
TOTALE	34

- Nei tre anni presi in esame la percentuale delle donne medico apicali è mediamente del 26%; se si prende in esame anche il personale universitario, la presenza delle donne scende al 15% . Il dato conferma la sperequazione già sottolineata nel lavoro precedente, anche se la tendenza sembra lievemente migliorata (allora era rispettivamente del 16% e del 4%): desta perplessità osservare che, in un ambiente in cui le donne sono sempre più numerose, le posizioni apicali rimangono appannaggio quasi del tutto maschile.

CONCLUSIONI

Lo scopo principale di questo lavoro è il confronto tra i risultati ottenuti con l'analisi dei dati del triennio 2010-2012 e quella del quadriennio 1999-2002. In questo secondo lavoro il problema dei possibili confondenti "maternità" e "part time" si è potuto risolvere a priori sottraendo subito, con la pulizia delle coorti, tutte/i le/i dipendenti in tali condizioni; inoltre il salario è stato analizzato non solo nella sua interezza, ma anche nelle tre parti costitutive (fisso, accessorio, di risultato), il che ha permesso analisi più puntuali. Rispetto al lavoro precedente la dirigenza Professionale-Tecnica-Amministrativa (PTA) non è stata più presa in considerazione, data l'esiguità numerica di questo sottogruppo.

A distanza di circa dieci anni la distribuzione media per sesso del totale dei dipendenti è cambiata: si è assistito ad una progressiva femminilizzazione dell'ospedale Molinette, evidente anche nell'arco dei tre anni analizzati singolarmente, perché le donne sono passate dal 67.5% medio del periodo 1999-2002 al 72.4% del triennio 2010-2012. Nelle coorti pulite la percentuale media di donne scende al 68.8% e quella degli uomini sale al 31.2%, soprattutto per effetto della sottrazione delle/dei dipendenti in maternità (Tab.1) e delle/dei dipendenti con contratti part-time (Tab. 2); occorre inoltre notare che la media di giorni trascorsi in congedo per maternità degli uomini è di 17.5, mentre per le donne è di 89.0. Si dimostra così ancora una volta che queste situazioni lavorative, in cui vi è sensibile decurtazione del reddito, pesano in buona sostanza quasi esclusivamente sulle donne; in particolare, le donne in part-time rappresentano mediamente il 17.5% e gli uomini il 2.3% del totale.

Tabella 1: dipendenti in maternità negli anni 2010-2012, espressi come numero assoluto e (percentuale)

	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012
<i>Maschi</i>	47 (12)	42 (10)	38 (9)
<i>Femmine</i>	355 (88)	384 (90)	372 (91)
<i>Totale</i>	402	426	410

Tabella 2: media dei part-time nel triennio 2010-2012, espressa come percentuale per categoria

	Operai	Quadri-impiegati ruolo non sanitario	Quadri-impiegati ruolo sanitario	Dirigenza medica e sanitaria
<i>Maschi</i>	2,06	4,41	2,8	1,06
<i>Femmine</i>	13,25	13,99	23,4	6,36

Rimane evidente la forbice salariale: la suddivisione media del monte emolumenti percepito è per il 55.7% a beneficio degli uomini e per il 43.3 % a beneficio delle donne, che rappresenta un lieve miglioramento rispetto al dato precedente (nel quadriennio 1999-2002 la suddivisione media del monte emolumenti percepito era per il 58% a beneficio degli uomini e per il 42% a beneficio delle donne).

Il confronto delle medie salariali suddivise per macrocategoria ha evidenziato delle sostanziali differenze tra le macrocategorie:

1. **OPERAI:** In questa categoria gli uomini rappresentano, nella media dei tre anni, il 29.7% del totale, con un decremento dal 31% del 2010 al 29% del 2012; anche qui, come nel dato generale, si assiste ad una progressiva femminilizzazione della categoria, perché nel lavoro precedente gli uomini rappresentavano il 32-33% del totale. I differenziali salariali sono sempre statisticamente significativi a favore degli uomini, in tutte le parti stipendiali, in tutti i tre anni analizzati; il differenziale inoltre non solo aumenta dal 2010 al 2012, ma dimostra un peggioramento rispetto alla situazione del periodo 1999-2002, a conferma del fatto che in periodi di crisi economica sono le fasce deboli a risentirne maggiormente e ancor più le donne, che rappresentano la parte più fragile della fascia debole. Si può notare però che in questa categoria gli uomini hanno un'anzianità di servizio maggiore che può spiegare, seppure solo in parte, alcune delle differenze rilevate.
2. **QUADRI-IMPIEGATI ruolo sanitario:** In questa categoria gli uomini rappresentano, nella media dei tre anni, costantemente il 28% del totale e sono aumentati rispetto al lavoro precedente (in cui rappresentavano mediamente il 24% del totale). I differenziali salariali sul totale degli emolumenti non sono statisticamente significativi (lo erano nello studio precedente). Si evidenzia un forte differenziale significativo a favore degli uomini nello stipendio variabile, mentre vi è un differenziale minore in termini assoluti, ma statisticamente significativo a favore delle donne, nello stipendio fisso. In questa macrocategoria si conferma una costante spesso presente nelle ricerche che abbiamo consultato: la discriminazione economica è riferibile alla minor disponibilità di tempo delle donne da dedicare al lavoro a causa del carico familiare, con conseguente minor aggressività nel contendere agli uomini il salario accessorio.
3. **QUADRI-IMPIEGATI ruolo non sanitario:** In questa categoria gli uomini rappresentano, nella media dei tre anni, costantemente il 21% del totale (nel lavoro precedente erano mediamente il 28%). L'ulteriore femminilizzazione della categoria spiegherebbe il fatto che i differenziali salariali non sono statisticamente significativi, mentre lo erano nello studio precedente.
4. **DIRIGENTI MEDICI E DIRIGENTI SANITARI:** In questa macrocategoria, presa nel suo complesso (per indisponibilità dei dati non sono stati inseriti i dipendenti universitari convenzionati), assistiamo chiaramente al fenomeno della femminilizzazione progressiva: nel 2010 gli uomini rappresentano il 51% del totale, nel 2011 il 50% e nel 2012 il 49%, e se analizziamo la dirigenza medica separatamente, gli uomini rappresentano il 53% nel 2010 e scendono al 52% nel 2011 e 2012 (nel lavoro precedente i dirigenti medici uomini erano il 59% nel 1999 e arrivavano al 56% nel 2002). I differenziali salariali sul totale degli

emolumenti sono statisticamente significativi, confermando il dato dello studio precedente. Si evidenzia un forte differenziale significativo a favore degli uomini nello stipendio fisso, che rispecchia la sperequazione nelle progressioni di carriera; vi è un minor differenziale, anche se significativo, nel salario accessorio (sempre a vantaggio degli uomini) e un differenziale statisticamente significativo a favore delle donne nel salario di risultato, evento che tuttavia è lungi dal compensare il pesante differenziale complessivo a favore degli uomini.

Se analizziamo la macrocategoria nei tre sottogruppi, possiamo rilevare che:

- Nel sottogruppo **dirigenza medica apicale** non compaiono differenziali statisticamente significativi né nel totale degli emolumenti né nelle voci costitutive, ma gli uomini rappresentano mediamente il 74% del totale: si dimostra ancora una volta come l'accesso a ruoli dirigenziali "alti", in sanità, sia per le donne molto più difficoltoso, nonostante la progressiva femminilizzazione della dirigenza medica.
- Nel sottogruppo **dirigenza medica non apicale** (il più numeroso) gli uomini rappresentano mediamente il 51% del totale. Il totale degli emolumenti, come anche in parte il salario fisso e quello variabile, presentano differenziali statisticamente significativi a favore degli uomini; il salario accessorio, invece, è favorevole alle donne in modo significativo (le donne dirigente medico impiegate nei Servizi sono molto più numerose).
- Nel sottogruppo **dirigenti sanitari** (in cui abbiamo eliminato i pochissimi apicali) non ci sono differenziali statisticamente significativi, ma il numero di uomini rappresenta solo il 2% del totale.

Il modello di regressione lineare multivariato saggiato per classe di anzianità e sesso dimostra una volta ancora inequivocabilmente che la variabile "sesso femminile" è sempre fortemente significativa nel determinare una sensibile diminuzione di emolumenti in tutte le categorie e per tutti gli anni analizzati, a conferma del dato identico riscontrato nel 1999-2002, mentre la classe di anzianità in tutti i gruppi determina un aumento stipendiale. L'età risulta essere significativa nell'aumentare lo stipendio nella macrocategoria "dirigenza medica e sanitaria" e in parte anche in quella "quadri-impiegati ruolo sanitario".

Riassumendo i dati del periodo 2010-2012:

- Si è assistito ad una femminilizzazione del personale delle Molinette (si è passati dal 67.5% medio del periodo 1999-2002 al 72.4% medio del periodo 2010-2012; dati non ripuliti)
- Dopo ripulitura dei dati, determinata per la gran parte dall'eliminazione di maternità e contratti part-time, le donne scendono al 68.8%
- Il genere femminile rappresenta il 68.8% del totale dei dipendenti e si divide il 44.3% del totale degli stipendi; il genere maschile rappresenta il 31.2% del totale dei dipendenti e si divide il 55.7% degli stipendi
- Le donne guadagnano il 78% di quanto guadagnano gli uomini dell'Azienda (nello studio precedente era il 71%).

Un' Azienda attenta al benessere dei suoi dipendenti dovrebbe affrontare anche le criticità che abbiamo rilevato seguendo un approccio misto: in parte operando direttamente sui problemi, assicurandosi che la modifica sull'effetto retroagisca sulla causa (approccio *down-to-the-top*); in parte operando sulle cause, per consentire che gli interventi sui problemi non rischino di gravare sulle donne stesse in termini di difficoltà nella conciliazione lavoro-vita privata (approccio *top-down*) ⁽¹¹⁾. Nel contesto sanitario attuale, in cui le risorse finanziarie sono limitate, le proposte dovranno essere classificate a seconda dell'investimento di risorse pubbliche che richiedono e, alla luce di questo, ordinate secondo un diverso livello di fattibilità e priorità.

Facciamo due esempi di possibile intervento, che riguardano nello specifico il problema delle sostituzioni delle assenze per maternità e quello del part-time:

- a. Sostituire una lavoratrice in maternità non è solo una tutela nei confronti della donna e del nascituro, ma anche un diritto dell'équipe in cui la futura mamma lavora e dei cittadini che a quella équipe si affidano, perché la mancata sostituzione determina un aggravio di lavoro per il gruppo. Sarebbe auspicabile che le Aziende potessero sostituire le assenze per maternità e che fossero disponibili per ogni disciplina graduatorie regionali a cui attingere in modo rapido e trasparente. Nella nostra Azienda si dovrebbe quanto meno procedere ad una mappatura del fenomeno per verificare se e come le mancate sostituzioni incidano sull'attività lavorativa dei vari gruppi professionali e sulla efficienza dei servizi.
- b. Il part-time è uno strumento di conciliazione lavoro-vita privata importante e già disponibile. Rappresenta però una sottrazione di ore lavorative all'équipe, è costoso per il datore di lavoro e penalizza dal lato previdenziale chi ne usufruisce. Nella nostra Azienda si è assistito, nel tempo, ad una progressiva saturazione della disponibilità di questo strumento, senza una parallela e doverosa revisione dei contratti part-time di lunga durata; ne risulta che le lavoratrici che fanno adesso richiesta di part-time non riescono a ottenerlo. Anche in questo caso l'Azienda dovrebbe monitorare il fenomeno e rivedere i contratti part-time di chi non fosse più nelle condizioni oggettive di avere diritto.

Il Comitato Unico di Garanzia delle Molinette, come il precedente Comitato Pari Opportunità, ha ottemperato ad uno dei suoi incarichi (quello della lotta alla discriminazione) presentando le sperequazioni salariali di genere oggettivamente presenti. Mettiamo questi risultati a disposizione degli Organismi di governo aziendale perchè sanino una situazione che, pur se non dissimile da altre realtà italiane ed estere (per chi volesse, la tematica è approfondita nell'appendice "Per saperne di più..."), purtroppo non si è modificata nell'arco di dieci anni.

La nostra Azienda ha avuto il coraggio di affrontare, prima in ambito sanitario nazionale, il problema delle differenze salariali di genere al suo interno: e se fosse la prima a risolverlo?

BIBLIOGRAFIA

- (1) Commissione Europea: *Colmare il divario retributivo di genere nell'Unione Europea*, 2014
- (2) Commissione Europea: *Raccomandazione del Consiglio sul programma nazionale di riforma 2014 dell'Italia*, 2014
- (3) European Commission: *The gender pay gap and poverty*, 2010
- (4) Pronunce72. Osservazioni e proposte: *Il lavoro delle donne in Italia*, Assemblea, 21 luglio 2010
- (5) CNEL: *I differenziali retributivi di genere nel nostro paese*, Roma, 15 luglio 2008
- (6) Addabbo T., Favaro D.: *Differenziali salariali per sesso in Italia. Problemi di stima ed evidenze empiriche*, Rustichelli Emiliano (ed), 2007
- (7) Centra M., Cuttillo A.: *Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili*, Collana Studi ISFOL, 2009
- (8) Villa P.: *Differenziali retributivi di genere. Come misurare e come leggere il differenziale salariale tra uomini e donne*, I libri del Fondo Sociale Europeo, Bolzano 2010
- (9) *Rompere il cristallo: i risultati di un'indagine ISFOL sui differenziali retributivi di genere in Italia*, Emiliano Rustichelli (ed), 2010
- (10) Tanturri G., Borelli P., Bessone C., Lavarini C., Ianni Palarchio A.: *Parità uomo-donna nel lavoro. Studio della distribuzione per genere degli occupati all'interno dell'A.S.O. S. Giovanni Battista di Torino*, Pubblicazione della Consiglieria di Parità della Provincia di Torino, 2005
- (11) Istituto di Ricerche sulla Pubblica Amministrazione – Rapporto 1/2013: *La parità di genere nella pubblica amministrazione*

APPENDICE: PER SAPERNE DI PIÙ

L'UGUAGLIANZA DI GENERE IN EUROPA

Le origini: 1957

L'obiettivo della parità di trattamento tra donne e uomini nel lavoro è entrato nell'agenda delle politiche comunitarie fin dalle origini dell'Unione Europea: l'obbligo di pari retribuzione tra donne e uomini compariva già nel trattato di istituzione della Comunità Economica Europea (Roma, 1957). Le principali disposizioni che si occupano della parità di genere sono attualmente contenute negli articoli 153 (ex art. 118) e 157 (ex art. 119) del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, promulgato nel 1957 come atto costitutivo. Tali articoli dispongono che, salvo eventuali diversità dovute a oggettive differenze nella natura del lavoro, a parità di lavoro gli Stati membri devono assicurare la parità di retribuzione tra donna e uomo e che, a tal fine, gli Stati membri possono intraprendere azioni positive a favore del sesso sottorappresentato. L'Unione Europea deve sostenere e completare l'azione degli Stati membri nella promozione delle pari opportunità.

Dal 1958 al 2000

Le norme comunitarie, in questo lungo periodo, individuano le tre macro aree d'intervento del diritto comunitario in tema di parità: non discriminazione, azioni positive e inclusione delle problematiche di genere in tutte le politiche comunitarie. I principi posti dal Trattato sono stati attuati con le direttive in materia di parità di retribuzione (1975/117/CEE), parità di trattamento (1976/207/CEE) e sicurezza sociale (1979/7/CE), emanate negli anni '70, e con quelle relative a maternità (1992/85/CE), congedo parentale (1996/34/CE) e *part-time* (1997/81/CE), adottate negli anni '90.

Prendendo atto del persistere di forti disuguaglianze, l'Unione Europea sviluppa, a partire dagli inizi degli anni '80, una serie di programmi d'azione specifici per le pari opportunità.

Il Trattato di Maastricht del 1992 regola le pari opportunità nel mercato del lavoro e nel trattamento dei lavoratori: l'Europa stabilisce dei requisiti minimi, lasciando agli Stati membri facoltà di adottare misure complementari positive nei confronti delle donne.

Nel 1995, in seguito alla Quarta Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle donne, svoltasi a Pechino, l'Unione Europea assume la prospettiva del *mainstreaming** nella dimensione di genere.

La Comunicazione della Commissione Europea n. 67 del 21/2/1996 indica i settori chiave nei quali la legislazione e l'insieme delle azioni comunitarie devono sistematicamente prendere in considerazione le differenze tra le condizioni, le situazioni e le esigenze delle donne e degli uomini. Essi sono:

1. occupazione e mercato del lavoro, per garantire sia la parità di accesso sia la conciliazione tra vita familiare e professionale;
2. piccola impresa e impresa familiare, con misure di flessibilità, qualificazione e accesso al credito;
3. istruzione, formazione e gioventù;
4. diritti delle persone, come sicurezza e tutela dalle violenze;
5. cooperazione allo sviluppo, ricerca e scienza, informazione.

Il Trattato di Amsterdam del 1999 rafforza notevolmente la base giuridica della parità tra uomini e donne. In particolare gli articoli 2 e 3 sanciscono che l'Unione Europea ha tra i propri compiti l'eliminazione delle disuguaglianze e la promozione della parità. Gli stessi principi vengono esplicitati nella Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, promulgata a Nizza nel 2000 che all'art. 23 vieta qualsiasi discriminazione fondata sul sesso e dispone che «la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, lavoro e retribuzione».

* Il principio di **gender mainstreaming** consiste nell'adeguata considerazione delle differenze esistenti tra le situazioni di vita, le esigenze, gli interessi rispettivamente degli uomini e delle donne, in tutti i programmi e gli interventi economici e sociali

Dal 2001 ai giorni nostri

In questo periodo un ruolo importante hanno avuto e hanno diversi atti di “impulso politico” (espressione coniata da Tindemans nel 1975) del Consiglio Europeo, e un vasto numero di documenti non vincolanti emessi dall’Unione Europea che coprono trasversalmente tutte le aree di legislazione primaria. Tra tali atti si ricordano i Consigli Europei di Lisbona (2000) e Barcellona (2002), i quali hanno per la prima volta stabilito degli obiettivi d’impiego (60% per le donne e 70% per gli uomini entro il 2010).

La Strategia Quadro Comunitaria per l'uguaglianza tra uomini e donne 2001-2005 si pone l'obiettivo della parità tra i sessi in tutte le politiche che esercitano un impatto diretto o indiretto sulla vita degli uomini e delle donne. La strategia si fonda su un duplice binario: rendere operativo e consolidare l'approccio di integrazione delle politiche comunitarie, e stimolare azioni specifiche a favore delle donne, al fine di eliminare il persistere di determinate disparità.

La Decisione 2001/51/CE del Consiglio, del 20 dicembre 2000 e successive integrazioni, che stabilisce un programma d'azione comunitario riguardante la strategia comunitaria in materia di parità fra le donne e gli uomini (2001-2005), ha affrontato i seguenti cinque settori d'intervento:

- *Vita economica*: pari opportunità di occupazione e di carriera, superamento delle segregazioni, possibilità di conciliazione tra lavoro e vita familiare;
- *Partecipazione e rappresentanza*, in particolare riequilibrio tra donne e uomini nei processi decisionali;
- *Accesso e godimento dei diritti sociali*;
- *Vita civile*, ovvero promozione e garanzia dei diritti, lotta alle discriminazioni e alle violenze con promozione delle organizzazioni attive nel campo dell'uguaglianza di genere;
- *Evoluzione dei ruoli e superamento degli stereotipi* soprattutto nell'istruzione, nell'informazione, nella cultura, nella scienza.

La programmazione dei cosiddetti Fondi Strutturali Europei nel periodo 2000-2006 ha attribuito alle pari opportunità una funzione strategica e vincolante. Durante l'intero periodo di attività, la cui realizzazione si è conclusa alla fine del 2007, tutti i bandi europei hanno attribuito un punteggio aggiuntivo a progetti e domande di sovvenzione che contenessero elementi a favore delle pari opportunità o nel rispetto di un'ottica di genere; le pari opportunità sono state assunte come obiettivi trasversali (e quindi obbligatori) nella programmazione del Fondo Sociale Europeo 2000-2006, e sono divenuti un cardine delle iniziative comunitarie cofinanziate dal Fondo, in particolare *Equal*, finalizzata alla lotta alle discriminazioni e disuguaglianze nel lavoro e all'inclusione sociale dei gruppi meno favoriti; inoltre, il 10% delle risorse è stato destinato a un canale specifico di finanziamento per favorire la crescita e lo sviluppo della presenza femminile in ambito lavorativo e la diffusione di una cultura di parità.

I nuovi Fondi Strutturali per il periodo 2007-2013 confermano e sviluppano il principio del *mainstreaming* in tutte le fasi di programmazione, attuazione e valutazione delle attività. Nel Consiglio Europeo di Bruxelles del marzo 2011, poi, è stato adottato il *New European Pact for equality between women and men for the period 2011–2020*, il quale esorta gli Stati membri e l’Unione Europea ad adottare misure per il superamento degli stereotipi e le disuguaglianze retributive, nonché per la promozione della partecipazione delle donne al processo decisionale. Il Patto invita, inoltre, a migliorare la fornitura di servizi per l’infanzia e a promuovere la creazione di soluzioni di lavoro flessibili.

La Strategia Europa 2020, infine, ha sostituito i precedenti impegni con quello dell'innalzamento al 75% del tasso di occupazione per la fascia di età compresa tra i 20 e i 64 anni.

APPROFONDIMENTO

Tra le condizioni lavorative una posizione preminente riveste la retribuzione, ovvero qualsiasi aspetto della stessa, corrisposto in modo diretto o indiretto dal datore di lavoro in ragione del rapporto d'impiego. Le direttive contenute nell'articolo 153 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea si devono estendere a tutte le forme di disparità remunerativa, palesi o dissimulate, che, pur in apparenza neutre, svantaggiano in realtà un unico sesso. Vi rientrano, pertanto, non solo lo stipendio ma anche tutti i vantaggi connessi, come gli assegni familiari, le indennità di malattia, gli incentivi e quant'altro. La parità di retribuzione deve essere garantita non solo nella sua globalità, ma per ciascuna voce che la compone, sia per lo svolgimento dello stesso lavoro, sia per lavori di valore equivalente. Questo presuppone ovviamente che i lavori posti a confronto possiedano elementi comparabili in concreto: dalla natura dell'attività svolta, alla formazione per accedere a quel tipo di lavoro, alle condizioni in cui lo stesso si svolge.

Emblematico è il caso delle pratiche salariali che penalizzano i lavoratori *part-time*, categoria composta prevalentemente da donne. Tali pratiche sono quindi vietate, salvo siano giustificabili in base a fattori obiettivi. In particolare, la direttiva n. 97/81/CE sul *part-time* promuove le pari opportunità attraverso un'organizzazione del lavoro che favorisca la conciliazione degli impegni lavorativi con le responsabilità familiari: pur lasciando un ampio margine di discrezionalità ai datori di lavoro quanto al numero di posti a tempo parziale da mettere in organico, la direttiva impone che debba essere data adeguata pubblicità ai posti di lavoro *part-time* che si rendono disponibili, che il datore debba prendere in considerazione le richieste di trasferimento dal tempo pieno al tempo parziale e viceversa e, altresì, che coloro che optano per tale forma di lavoro non possano essere discriminati o licenziati. Le disparità tra donne e uomini violano i diritti fondamentali, impongono un pesante tributo all'economia europea e hanno come conseguenza una sottoutilizzazione dei talenti femminili. Promuovendo la parità di genere possono invece essere ottenuti vantaggi economici e commerciali. Per raggiungere gli obiettivi di Europa 2020, cioè una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, è necessario utilizzare il potenziale e le competenze delle donne in modo più ampio ed efficiente. I ruoli maschili e femminili continuano a influenzare importanti decisioni individuali riguardanti l'istruzione, le scelte professionali, gli accordi di lavoro, la famiglia e la fertilità. Queste decisioni hanno a loro volta un impatto sull'economia e sulla società; è quindi nell'interesse di tutti che donne e uomini abbiano uguali possibilità di scelta nelle varie fasi della vita. La parità è uno dei cinque valori su cui si fonda l'Unione Europea, che deve assicurare parità "sostanziale" tra donne e uomini in tutte le attività.

L'UGUAGLIANZA DI GENERE IN ITALIA

Gli aspetti generali

Nel quadro generale europeo, nonostante, come abbiamo visto, le iniziative intraprese per ridurre la disuguaglianza legata al genere siano state molte, l'Italia continua ad essere il fanalino di coda dell'Europa e la sua situazione non è particolarmente incoraggiante anche nel confronto con il panorama mondiale.

Infatti il responso della ricerca occupazionale aggiornata al 2013 indica che solo il 47.1 % delle donne in Italia ha un lavoro, a fronte del 71.1% degli uomini, dato ancora molto lontano dagli obiettivi definiti in sede di Strategia di Lisbona che auspicano il raggiungimento del 60 % di occupazione femminile (Fig. 1). Siamo penultimi in graduatoria Europea a 28 paesi, seguiti dalla Grecia.

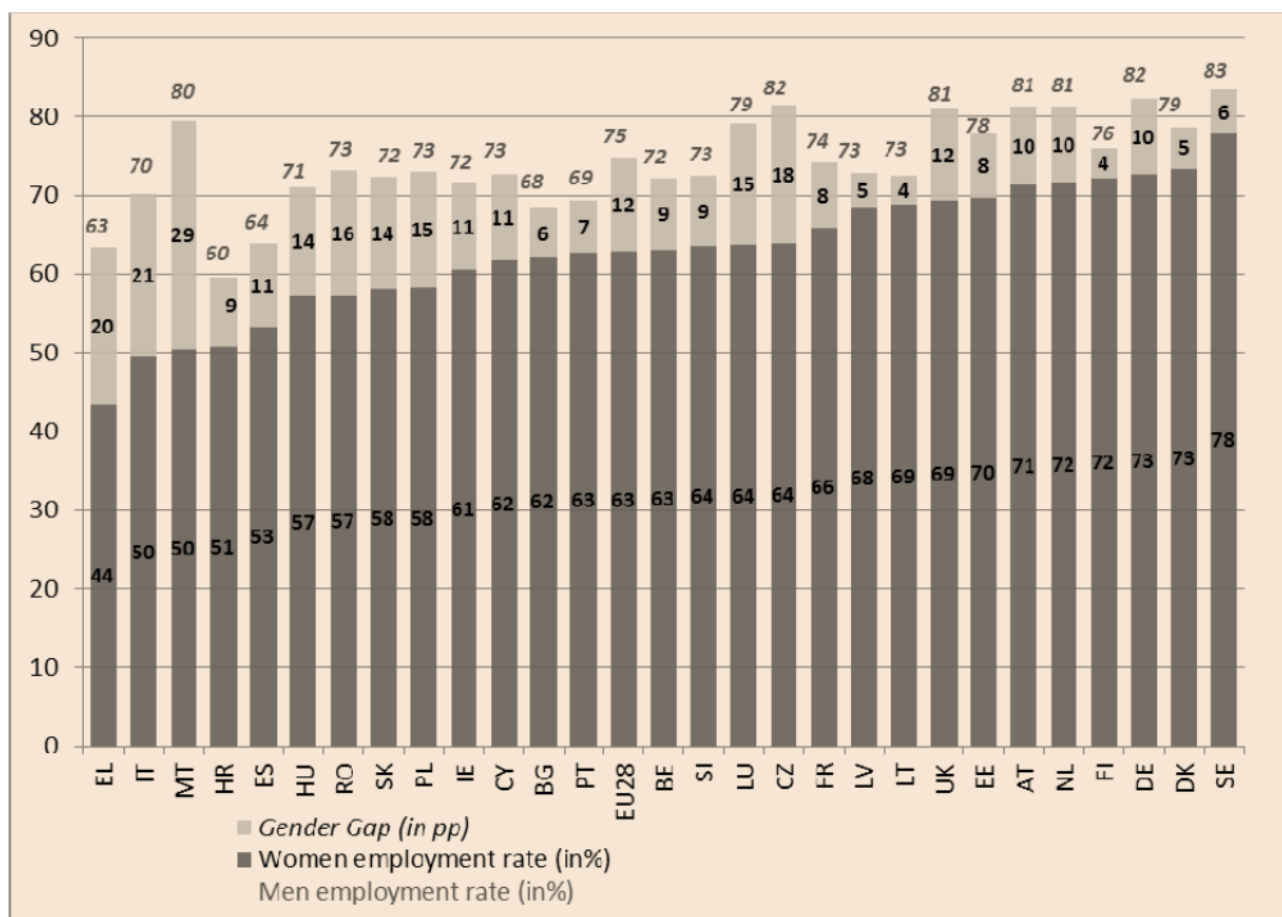


Fig. 1 - Female and male employment rates (in %) and the gender gap in the employment rate, people aged 20-64, 2013 (Eurostat)

La situazione varia molto all'interno delle diverse regioni, con tassi elevati in regioni come l' Emilia Romagna (68,5%) il Trentino Alto Adige (70 % nella provincia di Trento) o la Lombardia (65.5%) e decisamente più contenuti in Campania (40,8%), Calabria e Sicilia (43.5%).

Il rapporto sottolinea che la condizione della donna, se single, sposata o sposata madre di figli, pesa sulla situazione lavorativa.

In Italia la spesa pubblica per la famiglia è tra le più basse (solo l'1.3 % del PIL) e solamente lo 0.15 % è dedicato all'assistenza dei bambini. La Francia, per avere un immediato parametro di confronto,

spende più del triplo (3.79%).

Nel periodo 2010 il tasso di occupazione femminile diminuisce (soprattutto al Centro-Nord) se si passa dalla condizione di single (81%) a donna senza figli (74%) e crolla nella condizione di donna in coppia con figli (52.9%).

Un altro aspetto rilevante è la scarsa presenza di donne nel governo delle imprese: in Italia solo il 14% dei consiglieri di amministrazione sono donne, per fare un confronto la Norvegia arriverà al 40% nel 2014. Considerando i tassi di occupazione femminili per condizioni familiari e classe di età emerge tuttavia un secondo profilo di criticità, meno noto e indagato, relativo ai bassi tassi di occupazione femminile sotto i 25 anni e sopra i 55.

L'occupazione femminile in Italia secondo i dati ISTAT

Il rapporto Istat “Noi Italia. Cento statistiche per capire il paese in cui viviamo” del 2012, offre un quadro di insieme dei diversi aspetti economici, sociali, demografici e ambientali del nostro Paese, collocandolo in un contesto europeo. A lavorare è una donna su due in età produttiva. Ci attestiamo invece al secondo posto per anzianità in Europa, con un indice di vecchiaia del 148,6% (vale a dire presenza di 148 anziani ogni 100 giovani). Disoccupazione femminile, anzianità della popolazione e basso tasso di natalità siano legati da una relazione che ha effetti negativi sull'economia, contribuendo a causare una situazione di ristagno.

La forza lavoro femminile continua a guadagnare meno degli uomini anche per ogni ora lavorata e ad essere sotto rappresentata nelle posizioni che richiedono responsabilità decisionali. La difficoltà di accesso ad un lavoro regolare e di qualità per le donne e l'insufficienza di alcuni servizi possono portare anche alla rinuncia più o meno volontaria alla maternità, nonostante i sondaggi confermino invariato il desiderio di diventare madri delle italiane. La conseguenza è la autolimitazione nella possibilità di avere dei figli, per non essere pesantemente penalizzate.

Due importanti provvedimenti normativi

Il primo è stato denominato “Italia 2020” (approvato alla fine del 2009); si tratta di un piano d'azione per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro attraverso misure concrete, come la diffusione dei nidi familiari, il potenziamento dei servizi di cura, la creazione di albi di badanti e babysitter appositamente formate, il sostegno economico a chi lavora da casa tramite telelavoro, gli sgravi fiscali sul lavoro delle donne del Mezzogiorno. Per questo piano il governo ha già stanziato 40 milioni di euro: sono le Regioni a gestirli, attraverso bandi pubblici. Nello specifico, sono destinati a "incentivare i nidi familiari" attraverso l'esperienza delle “tagesmutter”, le cosiddette "mamme di giorno", che ospitano a pagamento i bambini in casa loro; un'esperienza già avviata con successo in molti Paesi europei e in alcune regioni del Nord Italia, che il governo incentiva. Altri stanziamenti servono a realizzare in ogni comune, elenchi e albi di baby sitter e badanti, italiane e straniere, appositamente formate e accreditate. Il piano prevede inoltre diversi milioni di euro da destinare per voucher e buoni lavoro destinati all'occupazione femminile, per il sostegno diretto alle cooperative senza scopo di lucro che si occupano di favorire la conciliazione dei tempi tra lavoro e famiglia, per il telelavoro (in particolare per favorire l'acquisto di software e computer), per l'aggiornamento delle donne che hanno preso congedi parentali o che sono rimaste a casa per assistere un anziano o una persona non autosufficiente, allo scopo di aiutarle nel reinserimento nel mercato del lavoro.

Il secondo è stato siglato il 7 marzo 2011 al Ministero del lavoro, da tutte le parti sociali, si tratta di un avviso comune sulle misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro, con l'obiettivo primario di sostenere la crescita dell'occupazione femminile.

Nell'intesa si sottolinea l'importanza di una modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori che dell'impresa, e si concorda che è anche attraverso la pratica della contrattazione di secondo livello che può essere assicurata nel modo migliore la distribuzione degli orari di lavoro nell'arco della settimana, del mese, dell'anno, in risposta alle esigenze dei mercati, adeguando - nel rispetto della normativa di legge - la durata media e massima degli orari alle esigenze

produttive, conciliandole con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone.

C'è poi l'impegno a valorizzare, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità *family friendly* e di conciliazione esistenti.

Il Comitato “Se non ora quando?”

Numerosi sono i fattori italiani che portano le donne ad avere problemi a conciliare lavoro e famiglia: la poca flessibilità delle aziende a concedere part-time, telelavoro e orari flessibili, il costo degli asili nido (anche quelli pubblici), la difficoltà ad entrare nelle graduatorie, la carenza di asili nido aziendali. Per questo ed altri motivi il Comitato “Se Non Ora Quando?” (SNOQ) è nato nelle piazze, con una manifestazione, il 13 febbraio 2011, promosso da un gruppo di donne diverse per età, professione, provenienza, appartenenza politica e religiosa. Raccoglie appartenenti ad associazioni e gruppi femminili, donne indipendenti del mondo della politica, dei sindacati, dello spettacolo, del giornalismo, della scuola e di tutte le professioni. Se Non Ora Quando è un movimento trasversale, aperto a tutte/i.

SNOQ ha lanciato lo slogan “riprendiamoci l’8 marzo” affermando nel proprio sito: "Una festa laica del lavoro delle donne e un momento per rivendicare la propria dignità, è questo il senso che le donne del comitato vogliono dare a quella che è una data storica per i movimenti femminili". Il Comitato ha inoltre lanciato la manifestazione “Rimettiamo al mondo l’Italia”, con una piattaforma di richieste per difendere e consolidare alcuni diritti; scopo principale è quello di rivendicare la libertà e la possibilità di scelta delle donne, evidenziando i punti cardine necessari per riconquistarla: il congedo di maternità obbligatorio e l’indennità di maternità; il congedo obbligatorio di paternità e norme che impediscano il licenziamento “preventivo” come le dimissioni in bianco. Secondo SNOQ il tema delle pari opportunità e dell’inserimento della donna nel mondo del lavoro deve essere affrontato, oggi ad iniziare dalle politiche di sostegno alla maternità, alquanto carenti rispetto, come sempre, al resto d’Europa.

LE PENSIONI IN ITALIA

Rapporto INPS 2012 conferma il divario delle pensioni tra uomini e donne

Sulle pensioni l'INPS ha reso pubblico il rapporto 2012, contenente i dati relativi al 2011, quando in Italia 13.941.802 ricevevano almeno un trattamento pensionistico a carico dell'Istituto, a fronte di quasi 20 milioni di lavoratori iscritti (l'86,9% degli occupati).

Interessante notare come oltre la metà dei pensionati (59%) sia di sesso femminile, ma alle donne vada solo il 44% del reddito complessivo risultate da assegni previdenziali. Infatti, in media, le donne ricevono un assegno di pensione pari a 930 euro al mese, mentre per gli uomini la media sale a 1.366 euro, confermando ancora una volta il differenziale che esiste in Italia. Considerando la totalità dei pensionati INPS, il 74% (pari a 10,3 milioni) percepisce una sola pensione a carico dell'Istituto con una media mensile di 1.071 euro (780 euro per le donne e 1.340 euro per gli uomini). C'è poi un 21% di individui che percepisce due trattamenti pensionistici ed un 5% che ne riceve almeno tre, che insieme costituiscono 3,6 milioni di pensionati (il 26% appunto) con una prevalenza di donne (2,5 milioni). Rimane però un assegno medio più leggero per le donne rispetto a quello degli uomini: 1.220 contro 1.497 euro mensili.

La classe di età in cui si riscontrano le maggiori differenze di genere rispetto all'importo medio delle pensioni e dei redditi pensionistici è quella tra i 60 ed i 64 anni: il reddito medio delle donne è pari al 62% di quello degli uomini (13.788 euro a fronte di 22.356 euro) e l'importo medio delle pensioni è il 59% di quello dei maschi (11.400 euro contro 19.363 euro).

Le differenze del reddito medio pensionistico

Lo studio evidenzia poi come oltre la metà (il 54,8%, per la precisione) delle donne percepisce meno di mille euro al mese, contro un terzo (34,9%) degli uomini (Fig 2). La differenza, ancora, tra uomini e donne in termini di importo medio delle pensioni - 14.001 euro per gli uomini e 8.469 euro per le donne - si riflette anche nella distribuzione del reddito pensionistico medio, pari a 18.435 euro per gli uomini e a 12.840 euro per le donne. Mentre il numero degli uomini (597mila unità) che percepiscono un reddito pensionistico mensile pari o superiore ai 3mila euro è di oltre tre volte più elevato di quello delle donne, ferme a quota 180mila.

Complessivamente la spesa per le pensioni erogate agli uomini è stata, nel 2010, pari al 9,33% del Pil, ed è ovviamente maggiore di quella per i trattamenti erogati alle donne (7,32 per cento). Nel tempo, all'andamento crescente della spesa complessiva si è inoltre accompagnata una crescita del divario tra uomini e donne (con la sola eccezione dell'anno 2008): per gli uomini dall'8,08% del 2000 si è, infatti, passati al 9,33% del 2010, per le donne dal 6,52% al 7,32 per cento.

Pensionati over 80, la prevalenza delle donne

Da segnalare infine come, analizzando i beneficiari di pensione per genere e classe di età, l'ISTAT abbia evidenziato come le donne siano di gran lunga più presenti nelle classi di età più elevate, coerentemente con la più elevata speranza di vita che caratterizza il genere femminile: il 27,3% delle pensionate ha più di 80 anni, contro il 16,7% dei pensionati. In entrambi i casi, comunque, la classe di età in cui si concentra la maggior parte dei beneficiari è quella compresa tra i 70 e 79 anni, in cui ricadono 2.572.199 pensionati (pari al 32,7%) e 2.817.084 pensionate (pari al 31,8%).

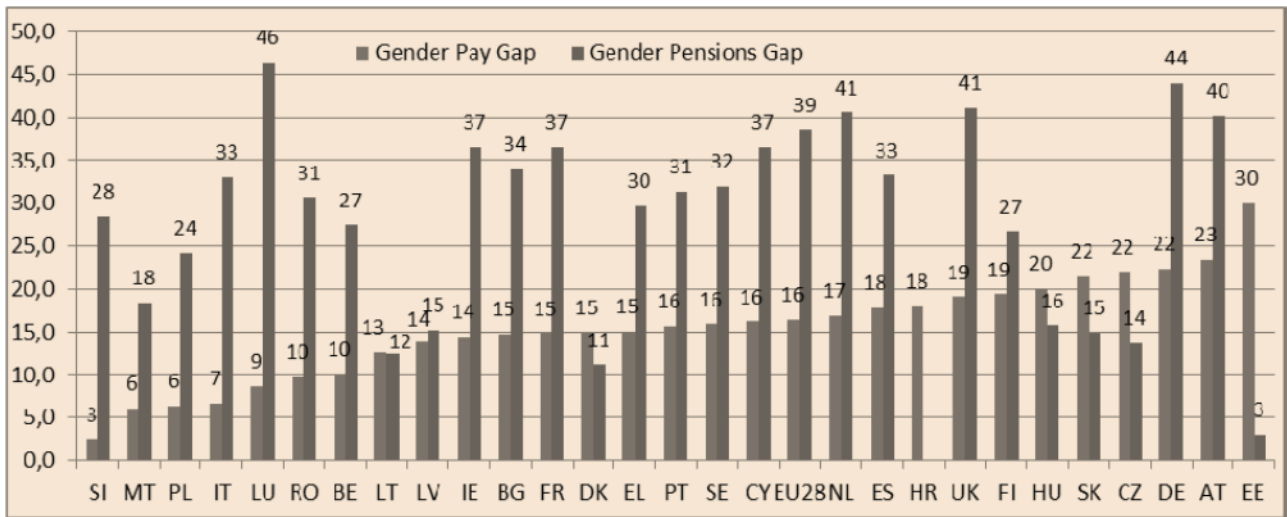


Fig. 2 - The gender pay gap vis-à-vis the gender gap in pension, across Europe (Eurostat)

I DATI DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA (CUG) DI ALCUNI ENTI PUBBLICI ITALIANI A CARATTERE SCIENTIFICO

Istituto Superiore di Sanità' (ISS)

I dati disponibili più recenti sono quelli del 2008 e presentano una netta prevalenza del genere femminile (oltre il 60%) fra i dipendenti a tempo indeterminato; questa percentuale sale al 70% nel caso di lavoro a tempo determinato. L'occupazione femminile, sia in campo amministrativo, che in quello tecnico/scientifico, è passata dal 54% nel 2001 al 63.2% nel 2008. La prevalenza delle donne occupate rispetto agli uomini è estesa a tutte le fasce di età; rispetto al lavoro flessibile non esiste l'esperienza del telelavoro e il part time, che riguarda il 2.6% del personale, viene utilizzato maggiormente da donne con contratto a tempo indeterminato (4.5% rispetto all'1.9% degli occupati uomini).

La criticità consiste nella permanenza di alte percentuali femminili nei profili più bassi, mentre il profilo dirigenziale è occupato solo per il 35.7% da donne e gli incarichi di responsabilità solo per il 44.2% sono occupati da donne. Soltanto 4 donne su 100 dipendenti diventano dirigenti, mentre per gli uomini la percentuale sale a 11 su 100.

Questi dati evidenziano un grosso squilibrio tra i generi soprattutto per quel che riguarda le progressioni di carriera. Rispetto a questa criticità il CPO (ora CUG) ha previsto, nell'ambito del piano triennale di Azioni Positive 2009-2011, il riequilibrio della presenza femminile nelle posizioni di vertice mediante l'ingresso di dirigenti donne ai massimi livelli di carriera e, contemporaneamente il rafforzamento, da parte del personale femminile, della consapevolezza del ruolo e dell'autostima. Si intende inoltre, per favorire la piena realizzazione di Pari Opportunità, promuovere e diffondere la conoscenza delle problematiche di genere, attraverso l'organizzazione di seminari, corsi di formazione, partecipazione alla rete dei CPO.

Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN)

L'INFN ha approvato nel 2011 un piano triennale di azioni positive (2011-2013) che si propone tre obiettivi:

- Superamento delle situazioni di disagio e di discriminazione nell'ambiente di lavoro attraverso la maggiore partecipazione delle donne ai processi decisionali dell'Ente.
- Individuazione di attività idonee all'approfondimento della cultura di genere e al miglioramento della qualità della vita attraverso la conciliazione tempo di lavoro/tempo di cura, indagine sul benessere nell'ambiente lavorativo, salute e sicurezza dal punto di vista di genere.
- Sviluppo di un piano per l'individuazione di strategie che trasformino le diversità di genere generazionali e culturali in forme di arricchimento per l'Ente.

Alla fine del 2011 l'INFN contava 1806 dipendenti a tempo indeterminato, di cui solo 442 donne (24%): Ricercatrici 131 (22%); Tecnologhe 31 (14%); Tecniche 35 (5%); Amministrative 245 (82%).

Questa situazione è rimasta costante negli ultimi dieci anni, mentre si è verificato un sensibile invecchiamento degli assunti dovuto sia alla notevole diminuzione delle assunzioni, sia all'incremento dell'età dei neo-dipendenti. Dai dati aggiornati a Dicembre 2010 risulta che solo il 16% del personale ha meno di 40 anni, mentre nel 2003 costituiva il 30%; questo implica maggiori problemi nel trasferimento di competenze. Sono diminuite le assunzioni di donne giovani rispetto agli uomini, per quel che riguarda i ricercatori, per cui si verifica una maggiore disparità di genere tra le nuove generazioni. Anche nell'ambito del personale in corso di formazione si rileva una presenza femminile limitata al 27% tra i Dottorandi e al 30% tra gli Assegnisti.

La presenza delle donne nelle Commissioni Scientifiche Nazionali, alla fine del 2010, costituiva il 16.2% per le cariche di responsabile Nazionale, il 17.6% per i Responsabili locali, il 23.8% per i Coordinatori.

Vi è ancora grande criticità rispetto alle progressioni di carriera e alla presenza in posizioni di responsabilità per le donne. Gli uomini infatti hanno doppia probabilità di diventare Dirigente di ricerca rispetto alle donne: le donne Dirigenti di ricerca sono 14 su 131 ricercatrici (11%) mentre per gli uomini la percentuale è il 22% (103 su 472). Accanto a ciò va aggiunto che si verifica

concentrazione femminile in alcune sezioni, mentre vi è una sola donna Dirigente di Ricerca in tutto il sud e una in tutto il nord-est dell'Italia. Per i tecnologi la situazione varia di poco: donne Dirigenti 3 su 31 (10%), uomini Dirigenti 40 su 238 (17%). La giunta esecutiva è composta da una donna e 4 uomini; il Consiglio Direttivo conta 3 donne e 33 uomini. La presenza femminile è rilevante solo nei Comitati CUG (66%), nel Comitato Scientifico dei Laboratori del sud (42%), nel Comitato Disciplinare (33%). L'INFN ha approvato nel 2011 un piano triennale di azioni positive (2011-2013) che si propone tre obiettivi:

- Superamento delle situazioni di disagio e di discriminazione nell'ambiente di lavoro attraverso la maggiore partecipazione delle donne ai processi decisionali dell'Ente.
- Individuazione di attività idonee all'approfondimento della cultura di genere e al miglioramento della qualità della vita attraverso la conciliazione tempo di lavoro/tempo di cura, indagine sul benessere nell'ambiente lavorativo, salute e sicurezza dal punto di vista di genere.
- Sviluppo di un piano per l'individuazione di strategie che trasformino le diversità di genere generazionali e culturali in forme di arricchimento per l'Ente.

L'obiettivo, richiesto dalla Commissione Europea, è il raggiungimento del 25% di presenze femminili nei livelli decisionali. I posti delle Commissioni di Concorso devono essere riservati per almeno un terzo alle donne, avendo come finalità una situazione di equilibrio di genere (50%). I bandi di concorso devono promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali in cui sono sottorappresentate. I curriculum di tutti i dipendenti devono essere resi pubblici all'interno del portale INFN in modo da rendere visibili le competenze riconosciute per l'attribuzione di responsabilità ed incarichi. Nei bandi di concorso deve essere inserito il richiamo alle leggi italiane che, a parità di eccellenza, danno la precedenza alle donne.

Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR)

Il personale interno al CNR operante alla fine del 2011 consisteva in poco meno di 8000 unità, di cui 4435 uomini (56.9%) e 3359 donne (43.1%). Queste percentuali presentano situazioni di genere molto diverse, considerando la distribuzione del personale per profilo di inquadramento (Tab. 1)

Considerando la suddivisione del personale di ruolo per qualifica è evidente la prevalenza maschile nelle posizioni apicali (82% contro 18%). Tra le posizioni non apicali si collocano i Ricercatori, in prevalenza maschi (56.3%), i Tecnologi (52.1%), i Tecnici (66.2% maschi) e il personale Amministrativo che, analogamente alla maggioranza delle Istituzioni, è rappresentato prevalentemente da personale femminile (75.4%).

L'orientamento del CNR, attraverso il CUG, è comunque quello di promuovere l'attribuzione di responsabilità ed incarichi alle donne come l'accesso, la progressione di carriera, le figure professionali, la valutazione formale delle prestazioni di lavoro.

L'obiettivo è il raggiungimento della parità di genere mediante lo sviluppo di piani di azioni positive atte a rimuovere gli ostacoli che impediscono la completa realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

PROFILO	GENERE	NUMERO	%
Direttore/Dirigente incaricato/Dirigente Amministrativo	Donne	18	18.2
	Uomini	81	81.8
Ricercatore	Donne	1792	43.7
	Uomini	2311	56.3
Tecnologo	Donne	286	47.9
	Uomini	311	52.1
Tecnico	Donne	770	33.8
	Uomini	1508	66.2
Amministrativo	Donne	693	75.4
	Uomini	226	24.6

Tabella 1

LA CONDIZIONE DELLE DONNE IN PIEMONTE

Dati demografici

Al 31.12.2010 la rilevazione della Banca Dati Demografica Evolutiva registrava in Piemonte 4.457.335 abitanti di cui il 2.298.890 donne (ca.51.5%).

Da una analisi dei dati demografici degli ultimi anni risulta che la popolazione piemontese sia in crescita nonostante il tasso di fecondità totale (TFT) in Piemonte sia 1.3 figli/donna, mentre in Europa di 1.47, in Italia 1.34 e nel nord-ovest 1.37. Tale valore di TFT è considerato preoccupante dai demografi (lowest-low fertility = la popolazione di un paese rischia di dimezzarsi in 45 anni). Per tanto l'aumento della popolazione è da attribuirsi ai flussi migratori e all'allargamento dell'Unione Europea nel 2007 (regolarizzazione dei cittadini romeni).

Una delle cause della diminuzione del TFT viene spesso riconosciuta nell'aumento dell'occupazione femminile (il lavoro sottrae le donne alla responsabilità della maternità); ma questo è vero solo in parte ed è dovuto soprattutto alla rigidità del mercato del lavoro e all'inefficienza dei servizi a supporto della famiglia.

La popolazione del Piemonte, come quella di tutte le regioni industrializzate, è caratterizzata dall'invecchiamento demografico, causato dalla denatalità e dalla longevità. In particolare è la longevità della componente femminile a marcare la maggiore differenza demografica tra generi: la prevalenza femminile diventa significativa dopo i 45 anni, mentre quella maschile è prevalente fra i giovani (Tab. 2)

Tabella 2

	Popolazione TOT	DONNE
Giovani(0-14)	12.60%	11.89%
Adulti (15-64)	64,72%	62,49
Vecchi (=>65)	22.68%	25.62%

Quindi l'infanzia, l'adolescenza e i “grandi anziani” gravano sulla classe di età intermedia, in cui maggiore si pone il problema della conciliazione del carico di lavoro e famiglia (carico che grava in maniera preponderante sulle donne). Si deve comunque tenere conto che gli anziani sono spesso fornitori di servizi a supporto della famiglia fino almeno ad un'età di circa 70 anni.

Lo stato civile prevalente nella popolazione piemontese è quello di coniugato (51%) e tra chi ha contratto matrimonio è prevalente la condizione di occupato per entrambi i coniugi (95% degli sposi e 81.5% delle spose); per le spose la seconda condizione professionale è quella di casalinga (10%), mentre le disoccupate sono il 4.1 %. Sempre più frequente è la scelta di indipendenza economica, preferita dalle donne e non solo da quelle in condizione di stabilità occupazionale, ma anche da casalinghe, disoccupate o ancora studentesse.

Istruzione

Il terzo rapporto sulla condizione femminile in Piemonte, che ha analizzato l'impatto del grado di istruzione sulla maternità, riporta che “La differenza di scelte, comportamenti e destini delle donne con livelli di istruzione elevati rispetto a quelle che presentano livelli bassi ha sicuramente ripercussioni nella partecipazione femminile al mercato del lavoro, ma produce ricadute anche nei loro comportamenti riproduttivi, infatti, se è vero che le donne che aspirano e raggiungono qualifiche alte tendono a essere meno propense a fare figli, risulta, però, vero che le donne con titolo di studi elevato riescono maggiormente a conciliare lavoro e famiglia; in altri termini, se decidono di avere un figlio quest'evento produce un impatto più ridotto sul loro percorso lavorativo,

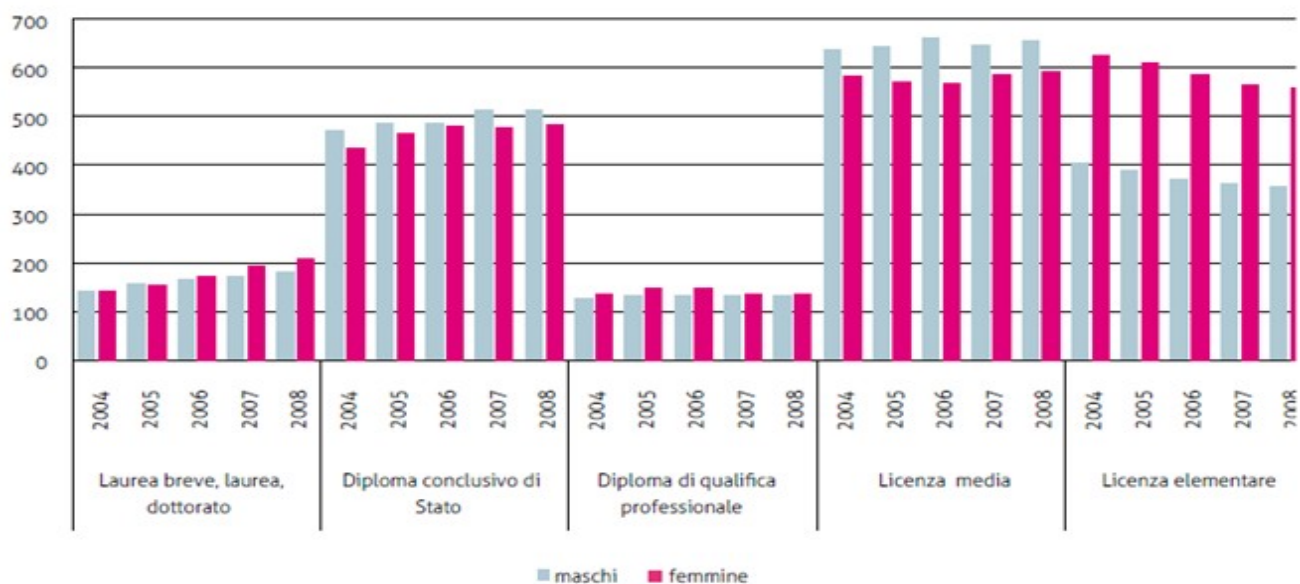
rispetto a quanto accade alle altre donne: l'aver conseguito una laurea si rivela un fattore protettivo rispetto alla *child penalty*, ovvero l'impatto negativo dell'aver figli sulla continuità lavorativa femminile". Un elevato grado di istruzione pone delle solide basi nella costruzione di un rapporto paritario con il partner ostacolando il pericolo di abbandono del lavoro da parte della donna che in base ad analisi sociologiche si determina in modo proporzionale nella coppia quanto più è alto il divario fra il titolo di studio di lui rispetto a quello di lei.

Dalle informazioni ricavate dai rapporti periodici sulla condizione femminile in Piemonte soprattutto a partire dal 2004-2005, si è registrata una ripresa del numero di iscrizioni ai diversi ordini di studio nonostante la modesta crescita della popolazione giovanile. Inversione di tendenza che, se da un lato è attribuibile al fenomeno dell'immigrazione che ha prodotto un incremento del numero degli iscritti alla scuola d'infanzia e primaria, dall'altro è riferibile ad un incremento delle iscrizioni dei bimbi e dei giovani autoctoni alla scuola per l'infanzia e alla scuola secondaria di II grado. Per quanto evidenziato poc'anzi è proprio l'incremento degli studenti nelle scuole superiori ad assumere un peso rilevante dal momento che l'acquisizione di un più alto livello di istruzione sarà utile nell'affermazione individuale, lavorativa e personale delle nuove generazioni, specialmente per quel che riguarda le donne (Fig. 3).

Un fenomeno che ben rappresenta il superamento dell'impostazione sociale fordista nei territori industriali e contadina in quelli rurali che non necessitava di un livello di istruzione elevato, caratterizzato da un'acquisizione della qualifica professionale ottenuta nel mondo del lavoro.

Figura 3 – Regione Piemonte: Popolazione residente di 15 anni e oltre per titolo di studio e genere – confronto anni 2004-2008 (valori assoluti in migliaia)

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro. Media 2008. Anno di rilevazione 2009



Dall'analisi complessiva dei dati 2003 e 2006 di un'indagine internazionale condotta sull'efficacia dei differenti sistemi educativi (Programme for International Student Assessment - PISA), inoltre, emerge chiaramente che gli studenti piemontesi si collocano in una buona posizione nel confronto internazionale, pur mostrando complessivamente una carenza nella preparazione relativa alla matematica, questo nonostante le ragazze, rispetto alle precedenti valutazioni triennali, avessero migliorato le performance in questa materia e mantenuto praticamente inalterate le medie in

scienze. Sono, invece, i coetanei di sesso maschile, ad essere retrocessi nei punteggi ottenuti in entrambe le materie.

Gli studenti residenti nei territori del Nord Italia che offrono opportunità di empowerment elevate, quindi, si impegnano di più negli studi, ma nella scelta formativa di II grado si rileva ancora una polarizzazione di genere. Le ragazze si orientano verso studi appartenenti alla sfera delle scienze sociali, artistica e umanistica mentre i ragazzi si orientano verso studi scientifici e tecnici, anche se si evidenzia un'inversione di tendenza e negli ultimi anni sta aumentando il numero delle ragazze che frequentano scuole secondarie di II grado di tipo tecnico o licei scientifici dove fra i due generi si sta raggiungendo l'equilibrio.

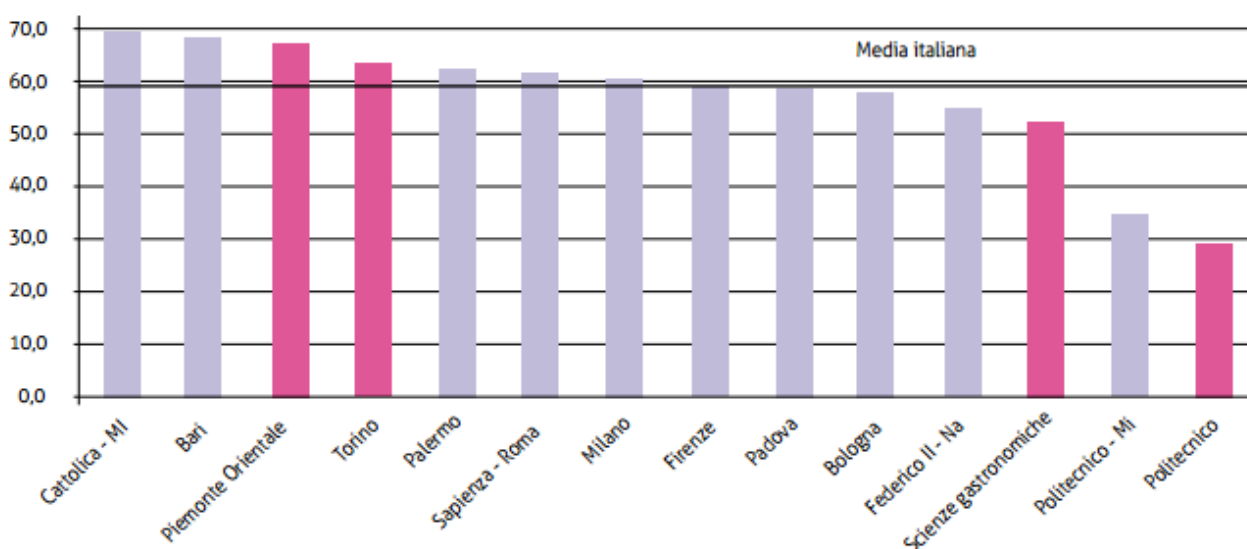
E' confermato, inoltre, che le ragazze raggiungano migliori risultati finali al conseguimento del diploma o al termine della scuola secondaria di II grado e mostrano una maggiore regolarità negli studi manifestando un maggior impegno nel conseguimento dei risultati scolastici.

Università

Nell'anno accademico 2010-2011 la percentuale complessiva di donne iscritte nei quattro Atenei piemontesi ammonta al 53,7%¹. Sul totale degli iscritti allo stesso a.a. presso l'Università degli Studi di Torino le donne rappresentano il 62,5% degli iscritti contro il 28,4% presso il Politecnico di Torino, anche presso l'Università del Piemonte Orientale, vi è una prevalenza femminile (61,3%), che non si evidenzia nell'Università di Scienze Gastronomiche, in questo Ateneo, infatti, le donne iscritte sono il 44,6%.

Il tasso di femminilizzazione (Fig. 4) dell'Università di Torino (62,5%) colloca questo Ateneo al terzo posto tra le Università italiane in quanto a numero di laureate dopo l'Università Cattolica di Milano (65,4%) e l'Università di Bari (64,8%) mentre il Politecnico torinese risulta l'Ateneo con il più alto tasso di mascolinizzazione (71,6%) a livello italiano confermando che la facoltà di ingegneria resta una roccaforte maschile.

Figura 4 - Incidenza delle donne sul totale di laureati nei principali Atenei italiani nel 2008
(Fonte: www.sisform.piemonte.it)



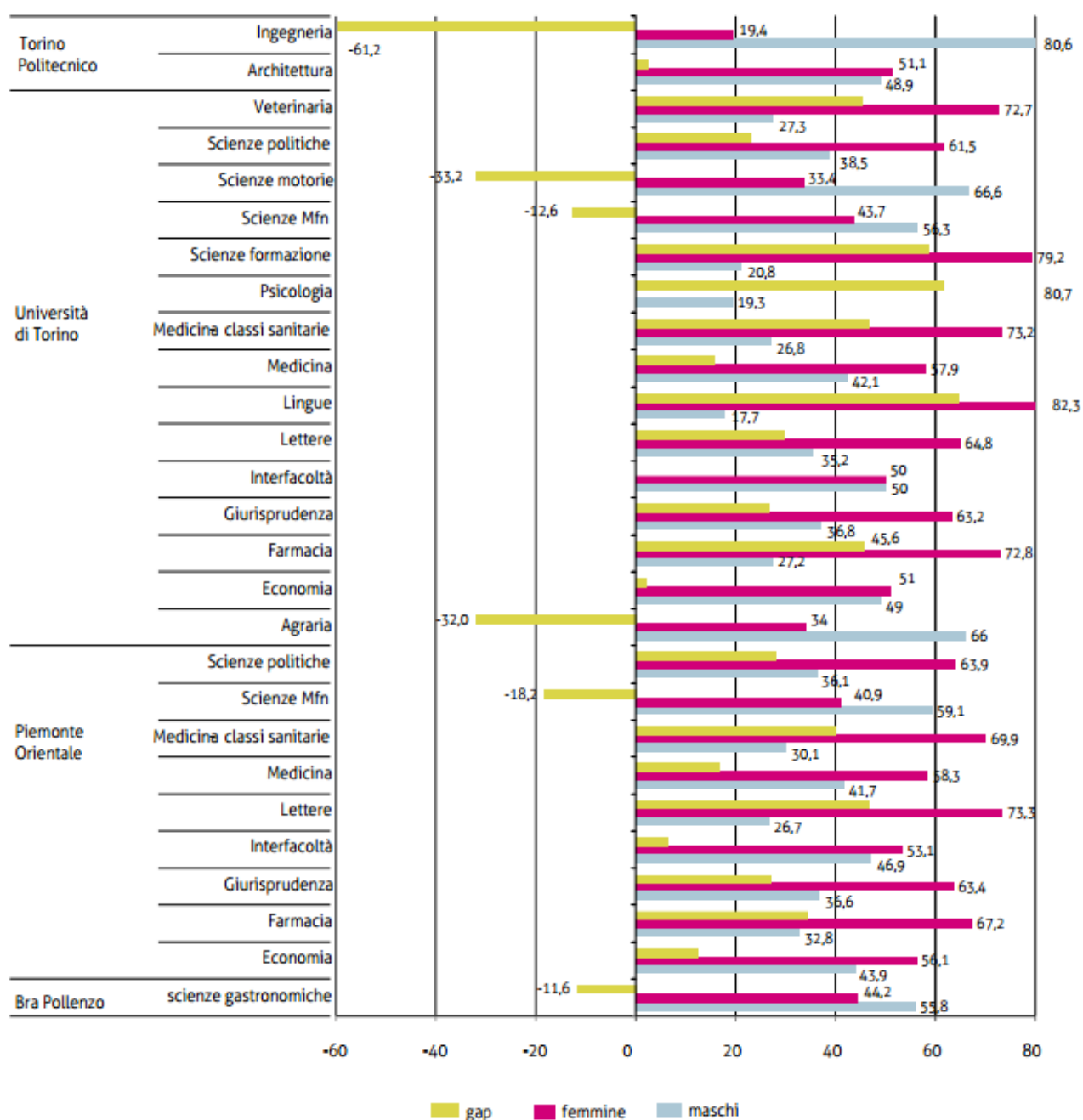
Tornando ai dati del 2008-2009 (Fig. 5), vediamo che il genere maschile prevale nella Facoltà di

¹Rif. Osservatorio Istruzione Piemonte 2011:

http://www.ossreg.piemonte.it/_library/downloadfile.asp?id=2808

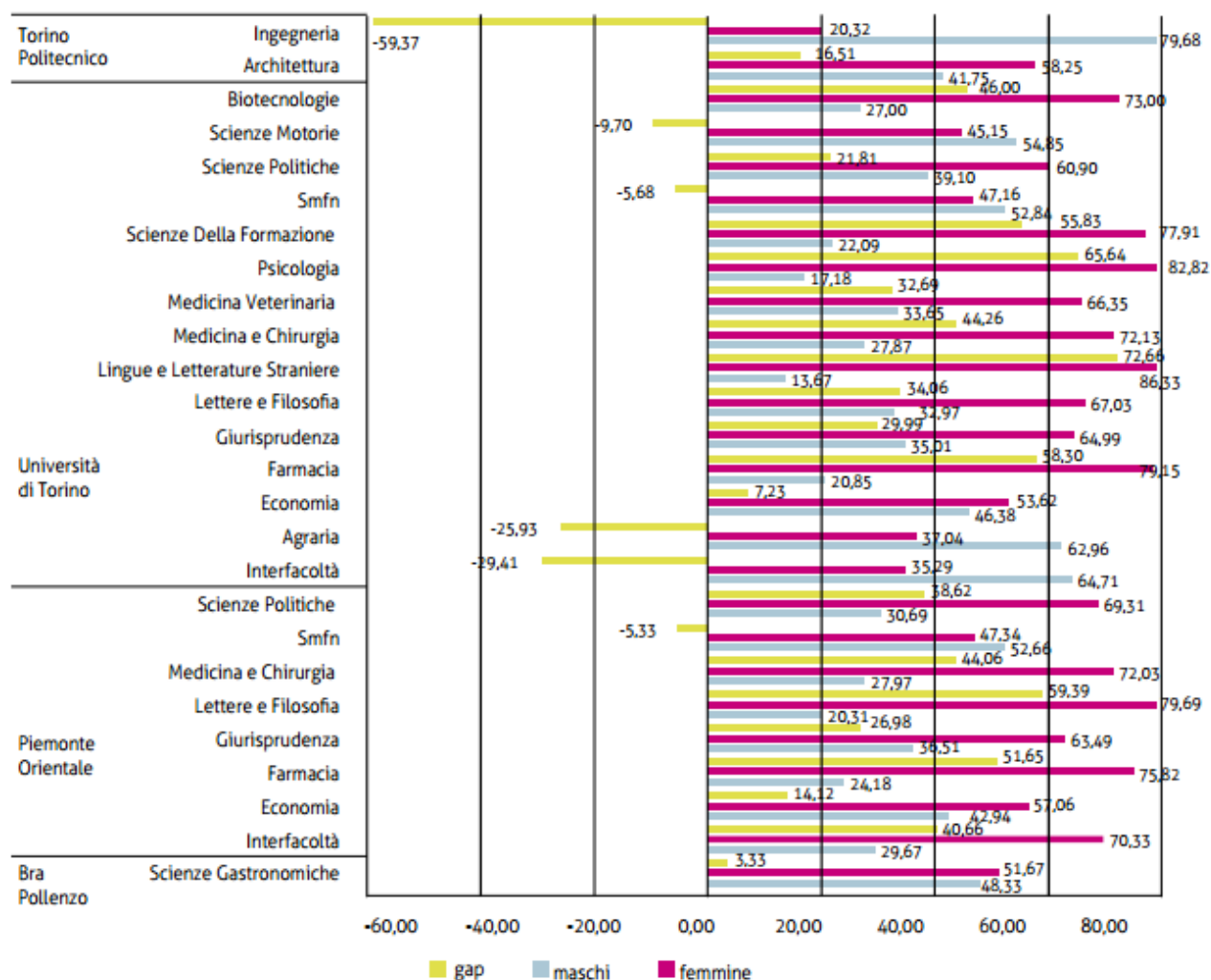
Scienze motorie (66.6%), in quella di Agraria (66%), e in quella di Scienze Matematiche Fisiche e Naturali dove vi è una differenza tra l'Ateneo torinese (56.3%) e quello del Piemonte Orientale (59.1%) di circa 3 punti percentuali in più di studenti di genere maschile nella seconda e, limitatamente ai piccoli numeri della facoltà, prevalgono gli studenti maschi presso le Scienze gastronomiche di Pollenzo (55,8%). Sono ormai a prevalenza femminile le Facoltà di Economia, sia a Torino (51,0%) che nel Piemonte Orientale (56,1%) e quella di Architettura (51,1%). Il tasso di femminilizzazione è molto alto in alcune Facoltà tradizionalmente più frequentate dal genere femminile, come Lingue e Letteratura straniera (82,3%), Scienze della Formazione (79,2%), Farmacia sia a Torino (72,8%) sia nel Piemonte Orientale (67,2%) e Lettere e Filosofia sia a Torino (64,8%) sia nel Piemonte Orientale (73,3%).

Figura 5 - Regione Piemonte: iscritti agli atenei piemontesi per genere e facoltà - A.A. 2008/2009 (fonte MIUR – rielaborazione Ires)



E' interessante notare che l'iniziale gap di genere rilevato al momento dell'iscrizione viene corretto durante il corso degli studi, in quanto le ragazze presentano risultati finali migliori: conseguono il titolo in minor tempo e con migliori prestazioni; ne consegue che il tasso di femminilizzazione alle lauree è più alto di quello registrato al momento dell'iscrizione universitaria (Figura 6).

Figura 6 - Regione Piemonte: laureati nel 2008 negli atenei piemontesi per genere e facoltà
(Fonte: MIUR, <http://statistica.miur.it> – rielaborazioni Ires)



Le donne maggiormente istruite che nel 2008 hanno trovato occupazione nel settore terziario, ricoprono ruoli da dirigente in una percentuale più alta rispetto al 2007 spostando la percentuale dal 17,8% al 24,3% del 2008. L'accresciuto livello di istruzione nelle nuove generazioni ha permesso una maggiore progressione di carriera, infatti, i dati del 2008 riportano una quota pari al 20% di dirigenti donne sul totale dei dirigenti, quota che sale al 30% nella fascia d'età 30-39 con un progressivo rialzo della quota femminile, anche se resta ancora lontano un sostanziale equilibrio tra i generi².

²Rif DONNE. Terzo rapporto sulla condizione femminile in Piemonte.
www.ires.piemonte.it/rapportocondizionefemminile)

Dati occupazionali

Dal III rapporto sulla condizione femminile in Piemonte emerge che l'obiettivo del 60% di occupazione femminile per il 2010 (dati ISTAT) non è stato raggiunto nel 2010, ma soltanto nel 2012, quindi con un ritardo di due anni. Infatti, nonostante il tasso di occupazione femminile nel 2008 fosse aumentato dello 0,3%, nel 2009 a seguito della crisi economica che ha investito il paese, era risalito il gap occupazionale a favore degli uomini e si era rallentato il processo .

In Piemonte le donne sono il 51% della popolazione generale; di queste il 34% appartengono a fasce di età escluse dalla partecipazione al mercato del lavoro (– meno di 15 o + di 65 aa).

I tassi di attività, occupazione e disoccupazione evidenziano un differenziale occupazionale tra uomini e donne sempre a svantaggio delle donne, anche se dal 1993 al 2006 si è ridotto di 5.8 punti percentuali e la variazione interannuale (2007-2008) registra valori a favore delle donne (+ 2% fra gli occupati). Già nel 2006 emergeva l'esistenza di un gap del 16,6% sul tasso di attività a sfavore delle donne, gap che si amplia ancora ulteriormente nelle fasce di età centrali comprese fra 35-44 e 45-54. Il differenziale di occupabilità tra uomini e donne si attesta poi nel 2012 al 15%. Per le fasce di età centrali, tuttavia, un confronto all'interno dei confini nazionali fa emergere un trend favorevole per il Piemonte rispetto al resto d'Italia.

Dall'analisi dell'orario di lavoro emerge come nel lavoro dipendente il monte ore settimanale sia fra 36 e 40, ma le donne più degli uomini utilizzano i diversi tipi di congedi e aspettative dal lavoro. I motivi sono evidentemente legati alla gestione della famiglia. Molto interessante è il dato che nel lavoro indipendente il monte ore medio sia di 50 ore settimana sia per le donne che per gli uomini, ma risultano molto più numerosi gli uomini che svolgono tale lavoro. Il ricorso all'occupazione temporanea in Piemonte è generalmente più basso rispetto a quanto accade nel resto del paese. In Piemonte questo tipo di contratto interessa soprattutto le giovani donne di età compresa fra i 15 e i 24 anni.

Lavoro e carriere

Per l'analisi dei percorsi di carriera si fa riferimento ai dati dell'Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro. In Piemonte perdura un'organizzazione del lavoro di tipo piramidale, con una presenza femminile più ampia alla base e sempre più ristretta col salire della carriera. Le donne sono percepite o si auto-percepiscono come passive, timide e limitate dalla cura familiare, e questo a scapito della capacità del multitasking di cui sono in possesso come metodo per ottimizzare sia i tempi che la gestione del quotidiano. Gli uomini sono “procacciatori di cibo e reddito”, le donne sono “erogatrici di aiuto e cura”.

La lettura dei percorsi di carriera delle donne nella Pubblica Amministrazione piemontesi è resa possibile dai dati forniti dal Dipartimento Regionale della Ragioneria dello Stato del Ministero dell'Economia. Le donne sono il 63% nella pubblica amministrazione, ma solo il 39.5% è in posizioni professionali più elevate a causa di fattori di segregazione orizzontale. In Università le donne sono il 45,52% fra i ricercatori non lontane quindi dalla parità, ma solo 25,66% fra i professori.

Negli Enti di ricerca le donne non raggiungono il 30% circa, nè fra i ricercatori nè tra i tecnici dato in linea con media europea. Nella Dirigenza di tutta la Pubblica Amministrazione quando si sommino tutte le fasce dirigenziali dei diversi settori si raggiunge una quota di 42.2% di genere femminile, con pesi diversi nei vari settori. E' interessante notare che sebbene l'accesso alla carriera dovrebbe essere “sex blind”, grazie ai concorsi ci sono due fattori importanti di segregazione: uno è la possibilità dall'alto di pilotare in modo mirato l'accesso al concorso, dall'altro il fatto, ancora più importante, che le cariche assegnate attraverso nomina sfuggono ad ogni controllo e risentono di una impostazione fortemente maschilista dell'organizzazione pubblica e politica.

Partecipazione politica

Per quanto riguarda la politica sono poche le donne elette in Piemonte, ma sono poche anche le donne candidate e quelle che partecipano attivamente alla vita politica (18). Le importanti differenze tra uomini e donne rispecchiano il loro ruolo nella società: le une sono più vincolate alla sfera privata, gli altri più diretti a impegni esterni. Alcuni studi di genere sui processi decisionali propongono una stretta connessione della sotto-rappresentanza femminile con l'altrettanto bassa presenza di donne nelle posizioni di più alto livello nell'ambito del lavoro e dell'economia: un'influenza rilevante sulle scarse candidature femminili sarebbe ascrivibile anche a un certo tipo di reclutamento politico, invalso negli ultimi anni, tra professionisti e imprenditori di successo, che attinge ad un'élite sociale fortemente mascolinizzata.

Dunque è il più difficile e meno stabile inserimento delle donne in strategie di rete a procurare un loro scarso impegno ed accesso alla vita sociale e politica, provocando squilibri importanti nella capacità decisionale e nelle potenzialità di sviluppo.

Di fatto l'esigua presenza femminile nelle istituzioni politiche si traduce nella esclusione delle donne da quei meccanismi di cooptazione dall'alto che regolano l'avanzamento verso i massimi gradi di carriere pubbliche.

Tutto ciò può essere letto come una democrazia poco efficiente, poco competitiva, poco attenta alle reali esigenze di tutta la popolazione e pertanto incompleta, escludendo di fatto metà della popolazione dalle posizioni di vertice.

BIBLIOGRAFIA

- europa.eu/index_it.htm
- COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT: Report on Progress on equality between women and men in 2013; Report on the Application of the EU Charter of Fundamental Rights
- Paola Villa, Bolzano 2010, Differenziali Retributivi Di Genere, I libri del F.S.E.
- Centra M., Cutillo A. (2009), “Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili”, Collana Studi Isfol, n. 2/2009. In: www.isfol.it
- Rompere il cristallo : i risultati di un'indagine Isfol sui differenziali retributivi di genere in Italia / ISFOL ; [a cura di Emiliano Rustichelli]. - Roma : ISFOL, c2010.
- www.ria-grantthornton.it
- Istat, Rapporto annuale 2011 - La situazione del Paese - pubblicato a maggio 2011
- Istat , Rapporto annuale 2013 – La situazione del Paese – Pubblicato a maggio 2013
- Noi Italia 100 statistiche per capire il Paese in cui viviamo Edizione 2012 – Istat
- Pronunce_72 , Osservazioni e proposte “Il lavoro delle donne in Italia” , Assemblea, 21 luglio 2010
- Italia 2020, Programma di azioni per l’inclusione delle donne nel mercato del lavoro - Presidenza Consiglio dei Ministri, Ministero per le Pari Opportunità – dicembre 2009
- www.lavoro.gov.it - Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro – 7 marzo 2011
- www.senonoraquando.eu
- INPS - Rapporto Annuale 2012
- www.iss.it
- www.infn.it
- www.cnr.it
- Banca Dati Demografica Evolutiva – Regione Piemonte
- Regione Piemonte – Terzo rapporto sulla condizione femminile 2010
- European Commission (2010c), *Gender Pay Gap and Poverty*, 18 March 2010, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=681&newsId=734&furtherNews=yes>
- Parità uomo-donna nel lavoro; Studio della distribuzione per genere degli occupati all’interno dell’A.S.O. S. Giovanni Battista di Torino. 2005
- Rustichelli E. , I differenziali retributivi di genere. Definizione, problemi metodologici, misurazione. I risultati dell’indagine ISFOL, materiali del convegno “Gender Pay gap”, Roma, 14.7.2008.
- Reshma Jagsi, MD, DPhil, Kent A. Griffith, MS, Abigail Stewart, PhD, Dana Sambuco, MPPA, Rochelle DeCastro, MS, Peter A. Ubel, MD: Gender Differences in the Salaries of Physician Researchers; JAMA, June 13, 2012—Vol 307, No. 22 2417
- Commissione Europea : Colmare il divario retributivo di genere nell’Unione europea; Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali dell’Unione europea, 2014
- World Economic Forum (2013), *The Global Gender Gap Report 2013*, <http://www.weforum.org/en/Communities/Women%20Leaders%20and%20Gender%20Parity/GenderGapNetwork/index.htm>
- Istituto di ricerche sulla pubblica amministrazione - Rapporto 1/2013: La parità di genere nella pubblica amministrazione
- Hit Italia 2020 – Ricerca e innovazione - Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca, Roma, marzo 2013
- Comitato Unico di Garanzia dell’Università degli Studi di Torino Conferenza Nazionale dei Comitati Pari Opportunità delle Università Italiane: Valutazione e carriere femminili prospettive future per le università italiane. V Convegno Nazionale - Torino, 28-29 novembre 2013
- Epsu: Il differenziale retributivo di genere resta una sfida da vincere - Federazione europea dei sindacati dei servizi pubblici - 07 Giugno 2013
- Rapporto Irpa 1/2013, La parità di genere nella pubblica amministrazione, a cura di Mariangela Benedetti, Giulia Bertezolo, Hilde Caroli Casavola, Maurizia De Bellis, Elisabetta Morlino, Silvia Pellizzari.) (consultabile in www.irpa.eu)