



8 MARZO 2023: PARI CAPACITA' STESSE OPPORTUNITA'

Una vera parità di genere non significa il solo rispetto di quote rosa richieste dalla legge: è fondamentale, invece, che siano garantite parità di condizioni competitive tra generi. Nella giornata internazionale della Donna, l'8 Marzo, la UIL-FPL ha elaborato un report con dati e statistiche delle condizioni lavorative della donna nella Pubblica Amministrazione, cercando di fornire proposte che puntano ad un riequilibrio del gap salariale e un sistema di welfare che permetta alle donne di dedicare alla loro carriera le stesse energie dei loro colleghi uomini, superando la scelta tra famiglia e lavoro.

LA PARITÀ DI GENERE ANCHE NEL PUBBLICO IMPIEGO:

Il tema della parità di genere e delle pari opportunità nel pubblico impiego non è molto presente nel dibattito pubblico, ancor meno in quello scientifico e giuslavorista.

E' diffusa, infatti, la convinzione che nel settore pubblico le disparità di trattamento legate al genere non siano così frequenti e spesso si finisce per occuparsi quasi solo di questioni legate al tema della conciliazione vita-lavoro.

In questo report, invece, vogliamo verificare quante sono le donne occupate nel pubblico impiego, che tipo di posizioni ricoprono, quali sono gli strumenti che l'ordinamento predispone per garantire le pari opportunità e per combattere le discriminazioni, soprattutto nelle fasi dell'accesso e delle progressioni di carriera.

LA PRESENZA MASSICCIA DELLE DONNE NEL SETTORE PUBBLICO:

Negli ultimi anni stiamo assistendo a una sorta di "femminilizzazione" del settore pubblico. Ci sono diverse ragioni alla base di questo dato, ma sicuramente la prima consiste nel fatto che sono le donne che spesso scelgono questo settore in quanto più family friendly del privato.

Ed infatti nelle PP.AA. l'orario di lavoro è di regola più contenuto, meglio distribuito e di solito è meno richiesto il lavoro straordinario.

Un elevato livello di tutele ha reso, di fatto, più attrattivo il settore pubblico per le donne che ancora portano maggiormente sulle spalle il peso delle incombenze genitoriali e familiari.

Un'ulteriore ragione è quella della "public service motivation" e cioè della particolare propensione delle donne a servire la collettività e quindi ad impiegarsi in ruoli, tipici del settore pubblico, che offrono servizi nel sociale, inteso in senso lato.

IL GENDER GAP NELLA P.A.

Secondo i dati dell'Osservatorio sui lavoratori pubblici ISTAT del 2020, in media, una dipendente statale guadagna oltre il 30% in meno di un collega uomo della stessa età. Il dato più eclatante è quello della fascia d'età tra i 45 e i 49 anni d'età: gli uomini hanno una retribuzione annua lorda di 40.126 euro, mentre le donne di 28.590 euro, ossia il 40% in meno, a parità di giornate lavorate.

Ma analoga situazione, seppur in percentuale lievemente inferiore, si riscontra in tutte le altre fasce d'età.

L'INPS cerca di fornire una spiegazione a tale disparità di trattamento: secondo l'Istituto, una delle cause è la diffusione del part time, che per le donne è dieci volte maggiore rispetto agli uomini.

Le lavoratrici pubbliche sono più scolarizzate dei dipendenti di sesso maschile: tra i laureati in particolare le donne sono il 60%, percentuale che sale al 69% considerando anche le lauree magistrali o specialistiche.

Eppure, anche a parità di titolo di studio, ad esempio con una laurea di secondo livello, viene stimato che gli uomini guadagnano il 16,2% in più delle colleghe.

LE DIFFERENZE NELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI:

Dal Conto annuale della Ragioneria dello Stato (dati 2020) emerge che, se con contratto a tempo pieno e indeterminato sono occupate circa 3 milioni di persone, i lavoratori a tempo parziale sono 190.000. Si tratta per la maggior parte di donne e con una sproporzione evidentissima soprattutto fra coloro che hanno un contratto a tempo parziale con orario superiore al 50% di quello normale: infatti gli uomini sono

20.000 mentre le donne sono addirittura 127.000. Per quanto riguarda i c.d. contratti flessibili, ancora una volta le lavoratrici sono in numero maggiore.

Il part-time si conferma come tipologia di utilizzo prevalentemente “femminile” e prevalentemente “involontario”. Il part-time femminile cresce drasticamente col crescere del numero dei figli, ma non cresce con la stessa percentuale maschile, a parità di figli. La ricerca evidenzia come tra i lavoratori in età tra i 25 e i 49 anni, quasi la metà delle donne (45,1%) con almeno due figli lavori part time, mentre solo il 7% degli uomini con lo stesso numero di figli sceglie il part time.

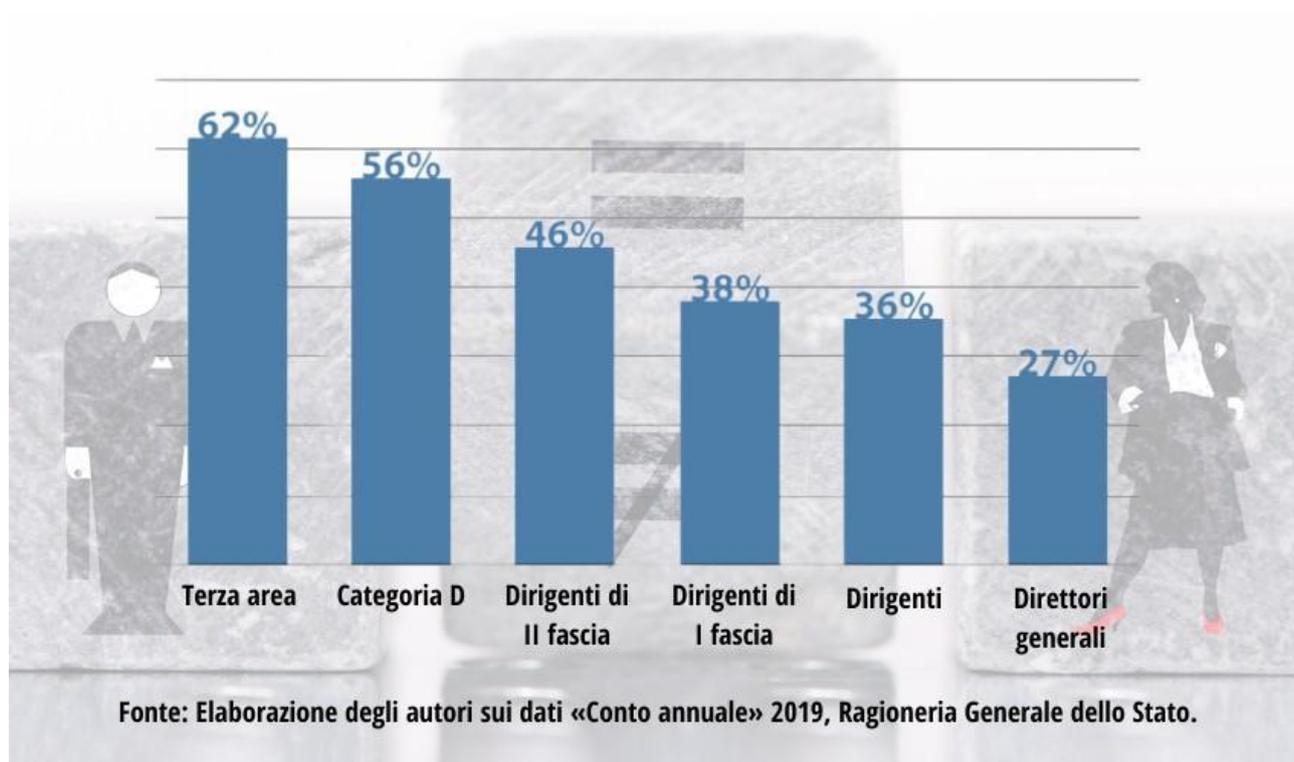
Il part time è una delle motivazioni più evidenti del differenziale retributivo e produce effetti non solo sulle retribuzioni ma anche sulla previdenza. E' uno degli elementi che andrebbero fortemente monitorati alla luce anche dell'aumento delle nuove povertà, il cui trend cresce soprattutto tra le donne, che hanno una aspettativa di vita più lunga e dopo aver assistito figli e genitori restano in tarda età spesso vedove e con redditi troppo bassi.

OVUNQUE LE DONNE SONO DI PIU', MA NON AI VERTICI.

Secondo un recente studio della SDA Bocconi School of Management le donne costituiscono la maggioranza tra gli impiegati pubblici, ma una minoranza dei dirigenti.

A differenza del settore privato, le donne impiegate nella Pubblica Amministrazione sono la maggioranza, più precisamente il 58% del totale degli impiegati in Italia. Tuttavia, anche in queste aree, le donne sono ancora sottorappresentate nei ruoli dirigenziali.

Lo studio analizza la presenza delle donne nel pubblico impiego e in particolare i fattori che facilitano o impediscono alle donne di fare carriera nel settore pubblico. Nelle amministrazioni centrali della Pubblica Amministrazione italiana, dove la dirigenza si articola in prima e seconda fascia, la quota di donne è rispettivamente del 38% e 46% e cala perciò di 8 punti percentuali quando si passa alla fascia più alta. Nelle altre Pubbliche Amministrazioni, dove si attribuiscono incarichi di direzione generale a chi guida l'intero ente, le percentuali di donne sono ancora più basse e la distanza tra Direzione Generale e dirigenza è di 9 punti percentuali.



In generale la componente femminile aumenta, anno dopo anno in tutti i settori, nonostante resti la tradizionale preponderanza nei comparti Scuola e Sanità. Apparentemente quindi sembra si stia raggiungendo la “parità”. Tuttavia, secondo le analisi della Ragioneria dello Stato, si tratta di una parità orizzontale ai vari comparti, piuttosto che verticale. Infatti, la percentuale di donne diminuisce drasticamente se si guarda alle sole posizioni dirigenziali (nella sanità fra i medici le donne sono il 38%, ma solo il 14% sono titolari di incarichi di direzione. Negli enti locali, dal 57%, si passa al 26% nel personale dirigente).

Ciò che emerge tra la comparazione del gender gap e della presenza delle donne ai vertici è che le donne sono comunque relegate all’interno di qualifiche meno elevate. Le lavoratrici sono ancora escluse dai ruoli di vertice e sono occupate spesso in settori e professioni meno pagate. Di norma svolgono le mansioni che richiamano attività domestiche, di cura, di insegnamento e di segreteria, svolgendo così un ruolo “materno” e questo ovviamente ha i suoi riflessi sulle retribuzioni, aumentando il gender gap.

LA NORMATIVA IN MATERIA:

Per ciò che concerne il tema delle pari opportunità di accesso al pubblico impiego, vige una sorta di ipertrofia normativa.

L'attuale normativa però prevede solo un "impegno" teorico nel divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici e anche la recente legislazione in materia non apporta grandi innovazioni, come sarebbe invece necessario per risolvere problemi ormai "incancreniti".

Anche le recenti Linee Guida del 6 ottobre 2022 insistono sull'importanza di accrescere la sensibilità della cultura manageriale di genere, diffondere la cultura della leadership al femminile e disciplinare le forme di lavoro agile in chiave non discriminatoria: una sorta di soft law che non incide direttamente né sulle procedure selettive né sulle condizioni lavorative delle donne nel settore pubblico.

PROPOSTE E CONCLUSIONI:

Purtroppo le proposte per ottenere un decisivo cambio di passo sono da anni le stesse: il problema è la loro mancata attuazione, rinviata da tutti i Governi con la giustificazione della scarsità di risorse.

- Creare le condizioni di incremento del welfare: assicurare asili nidi adeguati e case di assistenza e cura per anziani consentirebbe la creazione di posti di lavoro, la drastica riduzione dell'utilizzo del part-time da parte delle donne ed il conseguente aumento del PIL.
- Riconoscere il valore economico dell'assistenza e cura familiare;
- Sostenere la formazione alle differenze di genere e alle pari opportunità perché si possa sostenere quel cambiamento culturale alla base di ogni progresso.

La UIL-FPL intende proporre una nuova concreta azione applicabile nell'immediato: **una certificazione rosa nel pubblico impiego come per i settori privati**

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale n. 152 del 1 luglio 2022, il cosiddetto bollino rosa, che certifica un'impresa che applica politiche virtuose sul tema dell'equità e dell'inclusione è ormai realtà anche nel nostro Paese.

Il decreto del 29 aprile 2022, prevede l'adozione di specifici indicatori inerenti alle politiche di parità nelle organizzazioni quali parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese.

Una serie di indicatori prestazionali valuteranno le iniziative concrete adottate dai datori di lavoro privati per ridurre i divari su opportunità di crescita, parità salariale a parità di mansioni, gestione delle differenze di genere e tutela della maternità.

Anche per gli enti/amministrazioni/aziende pubbliche è necessaria la certificazione rosa e individuare una serie di indicatori per valutare la presenza e le condizioni che garantiscano pari opportunità anche alle donne nei settori pubblici. Lo scopo è quello di rendere credibile e accreditare il datore pubblico su un tema così importante per il quale tutti dobbiamo fare la nostra parte per sanare quel gap culturale dell'Italia rispetto a molti altri Paesi europei. Forse la certificazione della parità di genere anche nel settore pubblico sarà l'occasione per "orientare" tutti i datori di lavoro e infondere quel cambiamento necessario per raggiungere finalmente le pari opportunità e il doveroso riconoscimento dei diritti fondamentali che appartengono ad ogni persona al di là del genere di appartenenza.