



**DISCRIMINAZIONE E SPEREQUAZIONE:
SOMMATORIA DI DUE FENOMENI
PER LE DONNE IN ENEA**

ENEA

Gennaio 2000

Questo lavoro è dedicato a tutte le donne che, a causa del loro impegno nel mondo del lavoro, nella cura della casa e nella cura della famiglia, non trovano il tempo per difendere se stesse dagli abusi e dalle discriminazioni di una società poco attenta ai valori sociali fondamentali.

Questo lavoro è dedicato a tutti quegli uomini che, non accettando più di essere partecipi degli intollerabili meccanismi discriminatori di cui le donne sono vittime, si adoperano con convinzione per la realizzazione delle pari opportunità.

Questo lavoro è dedicato a tutte le colleghe ed i colleghi dell'Ente che, con il loro sostegno e la loro fiducia, hanno permesso di completare la ricerca in un clima di entusiasmo e di incitamento.

Questo lavoro è particolarmente raccomandato a coloro che, anche dopo aver preso atto delle intollerabili discriminazioni qui testimoniate, continuano a considerare un non problema la discriminazione di genere, a deridere i principi delle pari opportunità e ad ostacolare l'evoluzione paritaria della società tutta.

Lo studio è stato curato da:

Antonina Baldanza
Fiorella Carnevali
Gemma Casadei
Teresa Maria Chironi

INDICE

PREMESSA	5	
RIASSUNTO	9	
INTRODUZIONE	11	
CAPITOLO I - LE PROGRESSIONI DI CARRIERA		
1.1	Aspetti generali	15
1.2	Aspetti metodologici	17
1.3	I gruppi omogenei	19
1.4	Analisi dei dati	19
1.4.1	Lettura dei dati	19
1.4.2	I non diplomati	22
1.4.3	I diplomati	22
1.4.4	I laureati	22
1.4.5	Ulteriori approfondimenti: periodo medio per raggiungere un livello e incarichi di servizio	23
1.5	Le aree di criticità	34
1.6	I fattori di sperequazione e di discriminazione nella progressione di carriera	38
CAPITOLO II - LE RETRIBUZIONI		
2.1	Aspetti generali	41
2.2	Aspetti metodologici	41
2.3	I gruppi omogenei	42
2.4	Analisi dei dati	42
2.4.1	Lettura dei dati	42
2.4.2	I non diplomati	44
2.4.3	I diplomati	44
2.4.4	I laureati	45
2.4.5	Ulteriori approfondimenti: media, moda, ogive e incarichi di servizio	52
2.5	Le aree di criticità	71
2.6	I fattori di sperequazione e di discriminazione nella retribuzione	72
CONSIDERAZIONI FINALI		73
CONCLUSIONI		77

PREMESSA

Il Comitato Pari Opportunità dell'ENEA è diventato operativo nell'ottobre 1992. E' attualmente composto da 20 donne: 10 nominate dalla Direzione di cui una rappresentante della Funzione Centrale Risorse Umane, 5 nominate dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative nell'Ente, 5 direttamente elette dal personale femminile.

Gli obiettivi che il Comitato, sin dal suo originario insediamento, si è prefissato di raggiungere sono:

- la realizzazione di un composito programma di ricerche per verificare sia l'esistenza di discriminazioni di genere sia le cause che le hanno determinate;
- la progettazione di un Piano Generale di Azioni Positive finalizzato alla rimozione delle discriminazioni rilevate anche attraverso una riorganizzazione del lavoro che tenga conto della valorizzazione di entrambi i generi;
- l'ottimizzazione e l'attuazione delle modalità operative necessarie per realizzarlo.

Le ricerche completate in questi anni sono state le seguenti:

- "La storia, la cultura della dirigenza e le donne in ENEA" - Studio DUO, Roma, 1994;
- "Situazione del personale femminile in ENEA - Relazione del gruppo di lavoro misto Direzione Ente-CPO: Analisi della progressione di carriera in ENEA: Donne e Uomini a confronto", Roma, 1995;
- "Studio sul sistema di valutazione formale ed informale delle prestazioni di lavoro in ENEA" - Prof.ssa Marzia Barbera, Università di Brescia, 1996;
- "Valorizzazione delle competenze professionali e differenze di genere in ENEA" - Istituto RSO, Milano, 1996.

I principali aspetti emersi dalle predette ricerche sono:

- sottoinquadramento del personale femminile (mediante di un livello)
- sostanziale esclusione delle donne dai livelli dirigenziali (due sole donne dirigenti, sugli oltre 120 nominati negli ultimi 15 anni);
- assenza totale di donne con incarichi di responsabilità di primo e secondo livello;
- carenza di cultura della gestione delle risorse umane;
- visione stereotipata del personale femminile;
- mancanza di trasparenza nello sviluppo di carriera e nell'assegnazione degli incarichi di responsabilità;
- necessità di effettuare una "job evaluation" atta a reinquadrare, in chiave paritaria, uomini e donne;
- necessità di introdurre rilevanti cambiamenti organizzativi.

Gli atti di tali studi sono attualmente disponibili presso la Segreteria del CPO.

Nonostante l'interesse ed i consensi incontrati dalle predette ricerche presso le istituzioni nazionali preposte alle Pari Opportunità (Ministero, Comitato Nazionale, Consiglieria di Parità, Commissione Nazionale, ecc.) e presso i Comitati che, via via, venivano istituiti in altri Enti Pubblici, per i quali il Comitato Pari Opportunità dell'ENEA è stato un significativo punto di riferimento, la Direzione dell'Ente non ha dato alcun seguito pratico alle generiche dichiarazioni di intenti manifestate nel corso degli incontri e convegni pubblici che hanno avuto luogo, sull'argomento, negli anni 1996-1997. E ciò in piena controtendenza rispetto ai "tempi", visto che, in quello stesso periodo, il Governo Italiano faceva proprio quanto emerso dalla Conferenza Mondiale di Pechino che aveva individuato in "empowerment" e "mainstreaming" i concetti base per "invertire la tendenza", nell'ambito delle discriminazioni di genere, raccomandandone l'adozione, in particolare, alla Pubblica Amministrazione.

Tali principi vennero pienamente assunti a livello di Commissione Europea ed in particolare da parte delle componenti il Coordinamento Sindacale Femminile Europeo, che elaborarono il "Codice di Condotta Europeo per la Parità Retributiva per Lavoro di Pari Valore". Tale strumento fu fatto proprio dalla Commissione stessa che lo diffuse in tutti gli Stati membri, organizzando appositi seminari di presentazione (in particolare per l'Italia il seminario venne gestito dal Coordinamento Femminile CGIL-CISL-UIL) e predisponendo anche incentivazioni di tipo finanziario per gli Enti eventualmente interessati a sperimentarne l'applicabilità.

Il precedente CPO, forte dei risultati emersi dagli studi effettuati sulla situazione delle carriere del personale ENEA, aveva fortemente auspicato l'adozione del suddetto Codice Europeo da parte dell'Ente, segnalando tuttavia che, l'analisi retributiva del personale era requisito fondamentale per la piena applicabilità del Codice stesso.

Da ciò è scaturita la necessità di completare l'analisi del personale ENEA aggiornando i dati relativi all'inquadramento professionale e analizzando ex novo la situazione retributiva.

Il Codice suggerisce di intervenire, una volta accertata la presenza di meccanismi o comportamenti discriminatori, volontari o involontari, nei casi in cui:

- le donne sono meno pagate rispetto agli uomini nella stessa "mansione" (o tipologia di attività);
- le donne progrediscono più lentamente nella scala retributiva e raramente raggiungono i gradi più alti;
- gli uomini beneficiano di una retribuzione superiore grazie ad un inquadramento superiore per motivi di "reclutamento e fidelizzazione";
- il rendimento delle donne è valutato significativamente inferiore a quello degli uomini;
- le donne vengono pagate meno degli uomini a parità di qualifiche e di anzianità di servizio;
- la maggioranza degli uomini e delle donne è ripartita in differenti sistemi di inquadramento, classificazione e valutazione;
- differenti premi o altre modalità di retribuzione basate sul rendimento variano a seconda dei settori di produzione e penalizzano sproporzionatamente un sesso;

- le mansioni svolte prevalentemente da donne sono classificate o valutate ad un livello inferiore rispetto a mansioni svolte in prevalenza da uomini a pari livello di sforzo, capacità o responsabilità.

Per ogni caso indicato il Codice consiglia come accertare la presenza dei meccanismi discriminatori e come rimuoverli. Le azioni correttive per eliminare le discriminazioni che caratterizzano i sistemi retributivi mirano a soddisfare il principio di pari retribuzione per lavoro di pari valore e, nei casi di sottoretribuzione e sottoinquadramento di un sesso rispetto all'altro, indica l'applicazione del tasso (nel caso specifico dell'ENEA anche del livello professionale) più elevato di cui beneficia il sesso avvantaggiato (gli uomini) attraverso:

- l'armonizzazione dei sistemi retributivi differenziati a seconda delle mansioni (es: lavoro tecnico, lavoro amministrativo);
- la ridefinizione e rivalutazione delle qualifiche formali;
- la rivalutazione ed inclusione nelle valutazioni delle capacità più connaturate alle donne rispetto agli uomini;
- la riorganizzazione del lavoro in modo da consentire al sesso escluso l'accesso ai lavori dell'altro sesso (dirigenza e attribuzione di incarichi di responsabilità per le donne, attività di segreteria per gli uomini);
- la formazione per il sesso escluso da mansioni più ambite (corsi di formazione di alta dirigenza per donne);
- l'estensione dei benefici anche ai lavoratori a tempo parziale (in maggioranza donne).

Il Codice raccomanda poi di cercare sempre di garantire che l'effetto delle azioni correttive migliori e non peggiori le condizioni di retribuzione e le altre condizioni di lavoro.

RIASSUNTO

Questo studio ha lo scopo di analizzare e confrontare i percorsi di carriera ed i livelli retributivi del personale ENEA, maschile e femminile, alla data del 1° marzo 1999.

Le differenze di genere, se rilevanti e sistematiche, possono essere attribuite a fenomeni di sperequazione e di discriminazione, su cui il CPO deve porre la massima attenzione per poter intervenire tempestivamente, informandone la Direzione (e non solo) e sollecitando le necessarie azioni correttive.

Per poter effettuare un significativo confronto tra le situazioni professionali e retributive del personale maschile e femminile, è stato necessario identificare gruppi omogenei di dipendenti in funzione del titolo di studio, dell'anzianità di servizio e dell'anzianità di titolo di studio. Altre variabili di osservazione sono state gli incarichi di struttura e la tipologia del titolo di studio.

Rispetto al titolo di studio, così come riconosciuto dall'Ente, il personale è stato suddiviso in tre gradi: i non diplomati, i diplomati ed i laureati. Nell'ambito di ciascun grado di titolo di studio, sono state considerate equipollenti le diverse tipologie di lauree, tecnico-scientifiche e giuridico-economiche, e di diplomi, tecnici e amministrativi.

Per poter definire lo "spartiacque", o punto di rottura, tra personale sperequato e personale non sperequato, è stato fondamentale scegliere uno standard di riferimento, da considerare punto di equità o di equilibrio. Tale punto è rappresentato dalla "moda" statistica, definita come quel valore della distribuzione a cui corrisponde la massima frequenza.

In ciascun gruppo omogeneo, una volta calcolata la moda statistica, sia nell'analisi dei livelli professionali sia nell'analisi dei livelli retributivi, i fenomeni di sperequazione e di discriminazione possono essere facilmente rilevati e quantificati: tutto il personale, maschile e femminile, che presenti valori inferiori a quello modale e, se rappresentato graficamente, posizionato a sinistra della moda, deve essere considerato sperequato; l'eventuale dislivello tra frequenza maschile e frequenza femminile mette in evidenza un ulteriore fenomeno, quello della discriminazione di genere. Analogamente tutto il personale, maschile e femminile, che presenti valori superiori a quello modale e, se rappresentato graficamente, posizionato a destra della moda, deve essere considerato avvantaggiato nella carriera; anche in questo caso, il dislivello tra la frequenza maschile e la frequenza femminile misura la discriminazione subita dal sesso sotto rappresentato.

Entrando nel merito dei risultati di questo studio, si rileva che i fenomeni di sperequazione e discriminazione colpiscono maggiormente la popolazione femminile e che solo questa li subisce contemporaneamente. Non a caso in questo lavoro si parla di "sommatoria" di due fenomeni per le donne in ENEA.

Nell'analisi sui percorsi di carriera si evidenzia che, per ciascun gruppo omogeneo, il livello modale risulta uguale per entrambi i sessi; tuttavia la percentuale di personale femminile collocato a ^{sinistra} ~~destra~~ del livello modale è notevolmente più elevata rispetto a quella del personale maschile. Nell'ambito dei diplomati e dei laureati, la quota di personale maschile con vantaggi di carriera è di quattro o sei volte superiore a quella femminile.

Se poi si prendono in considerazione i livelli retributivi esistenti, la situazione di disparità appare ancora più evidente. La distribuzione dei redditi (stipendio base, contingenza, superminimo, EVE, EAP, EDR) presenta la massima dispersione: non esiste nell'Ente una retribuzione uguale ad un'altra. Inoltre, il reddito modale, in ciascun gruppo omogeneo, non coincide nei due sessi: quello femminile è sistematicamente inferiore a quello maschile, cosicché le donne non raggiungono mai gli elevati livelli stipendiali degli uomini. E' ovvio che le differenze di reddito non possono che essere attribuite alle voci: EVE, EAP, EDR e superminimo, quest'ultimo attribuito esclusivamente su base discrezionale. Si rileva infine che le maggiori disparità sono presenti soprattutto tra i diplomati e tra i laureati e che la quota di personale femminile sperequato è doppia di quella maschile.

I non diplomati non presentano differenze di genere significative sia retributive che di inquadramento professionale; anzi si rileva una percentuale più elevata di uomini sperequati. Da un'analisi più approfondita è emerso che una parte consistente del personale femminile non diplomato possiede un titolo di studio intermedio (non formalmente riconosciuto dall'Ente), che avrebbe potuto ulteriormente migliorare la sua posizione. La presente metodologia di analisi è risultata non idonea per fare emergere l'inadeguato riconoscimento del titolo di studio, per la cui analisi si rimanda ad un successivo studio specifico.

I risultati di questo lavoro hanno quindi messo in evidenza che la situazione del personale femminile in ENEA è molto più grave di quanto già delineato nel precedente studio del 1995: alla disparità di inquadramento professionale, infatti, si deve aggiungere una ancor più grave disparità retributiva.

Le cause della disparità di trattamento sono dovute sia a fattori strutturali (difformità dei CCNL) sia a fattori discrezionali (dinamiche e attribuzione degli incarichi di struttura). Ma mentre i fattori strutturali hanno determinato il fenomeno della sperequazione, che insiste su tutto il personale, uomini e donne indistintamente, i fattori discrezionali, oltre che creare sperequazione, sono all'origine della discriminazione di genere.

La situazione di grave disagio che si è creata nel corso degli anni richiede un intervento tempestivo di riordino di tutto il personale. L'Ente si sta già adoperando in tal senso. Il presente studio vuole porre l'accento sul fatto che, nell'ambito di un corretto processo di perequazione di tutto il personale, non si può ignorare la situazione di grave disagio che oggi investe la maggior parte del personale femminile. E' quindi necessario affrontare il problema con delle proposte concrete. In particolare si segnala che riequilibrare la situazione di tutto il personale con una semplice azione perequativa non recupera il divario tra uomini e donne. Pertanto la riduzione della discriminazione di genere sarà possibile solo con interventi che prevedano un graduale allineamento del personale femminile rimasto indietro sui livelli modali maschili.

I meccanismi discrezionali finora utilizzati in ENEA si sono rivelati inadeguati per una corretta gestione e valorizzazione del personale, poiché hanno creato notevoli disparità di trattamento, confinando soprattutto la componente femminile in bassi livelli professionali e retributivi. Si ritiene dunque necessario ridefinire l'attuale sistema di valutazione del personale (in occasione dell'imminente rinnovo contrattuale), in modo da garantire, in linea con le Direttive Europee in materia di applicazione delle Pari Opportunità, un sistema di valutazione del personale ENEA equo e non discriminatorio.

INTRODUZIONE

Dai lavori effettuati o commissionati dal precedente CPO è emerso che l'inquadramento professionale della donna in ENEA è in media inferiore a quella degli uomini; si deve prendere atto, quindi, dell'esistenza di una disparità di genere, che si protrae da tempo indefinito e che ha portato ad una divaricazione delle carriere tra i generi.

Le analisi ivi condotte hanno mostrato che le modalità comportamentali e culturali, non sempre facili da identificare e da eliminare, sono alla base del sottoinquadramento femminile e creano un clima complessivo di disagio che mal si concilia con i concetti di valorizzazione del potenziale umano e di produttività.

Il CPO, che per compito istituzionale ha il dovere di analizzare e monitorare i fenomeni di discriminazione di genere, ha ritenuto importante aggiornare lo studio della situazione del personale femminile elaborato dal precedente CPO ("Situazione del personale femminile in ENEA", Roma 1995) integrandolo con l'analisi della situazione retributiva in modo tale che il fenomeno di discriminazione di genere potesse emergere in tutte le sue specificità.

In questa veste, il presente lavoro rappresenta lo strumento di partenza per indirizzare gli interventi della Direzione verso un riequilibrio dell'inquadramento professionale e retributivo del personale, verso la revisione critica dei meccanismi di valutazione del personale (dinamiche), per la promozione dell'accesso delle donne ai ruoli di responsabilità e alla dirigenza e per la stesura di un piano di azioni positive che preveda l'adozione del Codice di Condotta Europeo. Per quanto attiene, in particolare, quest'ultimo si sottolinea l'importanza, a livello nazionale ed europeo, che una tale "sperimentazione" potrebbe assumere, visto l'interesse manifestato al riguardo dalla Commissione Europea.

Il presente studio è stato dunque organizzato secondo due livelli di analisi:

- Il capitolo I, dopo aver affrontato gli aspetti statistico-metodologici, analizza la progressione di carriera di tutto il personale ed evidenzia gli elementi che maggiormente concorrono alla discriminazione di genere; si è trattato di aggiornare al 1999 il citato studio pubblicato nel 1995;
- il capitolo II analizza i redditi medi mensili del personale maschile e femminile e le componenti di reddito che hanno creato, e tuttora creano, sperequazione e discriminazione.

CAPITOLO I

LA PROGRESSIONE DI CARRIERA

1.1 ASPETTI GENERALI

Poiché durante il periodo intercorso tra l'analisi svolta dal precedente CPO (1995) e l'attuale (che si basa sui dati aggiornati al 1° marzo 1999) non sono intervenuti cambiamenti sostanziali circa le progressioni di carriera, è ragionevole ritenere che la situazione del personale femminile rispetto a quello maschile non sia cambiata. Poiché dal 1989 al 9/1999 non sono state effettuate dinamiche, l'unico elemento che può aver modificato l'assetto delle carriere, è dato dal rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL), avvenuto nell'agosto 1997 e retroattivo al 1° gennaio 1995.

Diretta conseguenza del cambiamento del CCNL (scaduto il 31 dicembre 1997) sono stati:

- la divisione del personale in due aree: Area Amministrativa (livelli 2-8.1) ed Area Dirigenziale (livelli 9.0 - 9.2);
- il passaggio a costo zero di tutto il personale laureato con almeno 4 anni di anzianità al livello 9.0 e inserito nei livelli professionali più bassi; ciò ha determinato, nell'ambito di tale livello, una accentuata frammentazione delle retribuzioni con differenze fino al 70%;
- l'eliminazione degli automatismi (5, 6 e 7 livello professionale);
- l'impossibilità, per quasi tutto il personale diplomato e non diplomato dell'area amministrativa (il 33% del quale è rappresentato da donne), di poter progredire nella carriera oltre l'8.1; ciò ha creato disagio soprattutto al personale femminile in quanto una parte rilevante del personale maschile amministrativo-gestionale era già inserito nei livelli professionali superiori (5 %o. donne e 7,4% uomini).

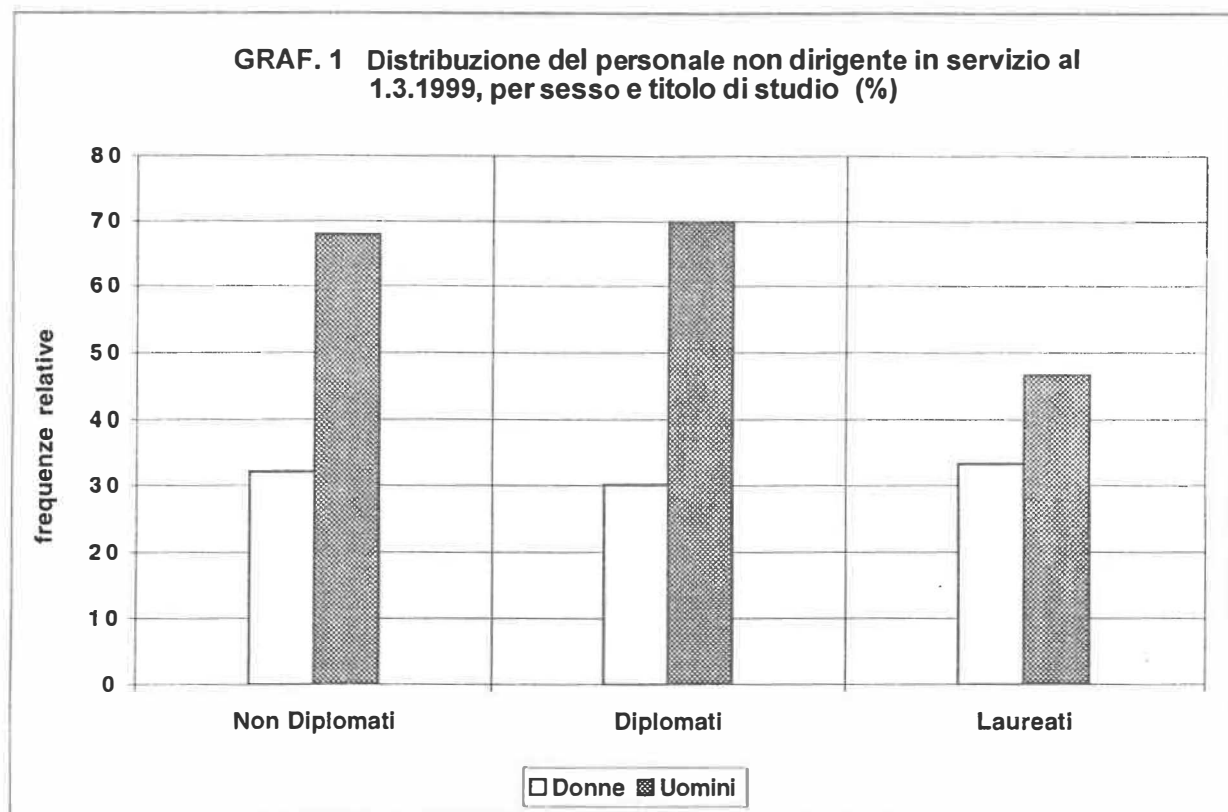
L'universo statistico utilizzato per la nostra analisi ha riguardato il personale in servizio alla data del 1° marzo 1999 (vedi tab. 1), da cui sono stati esclusi:

- i dipendenti passati all'ANPA perché dal 1994 non fanno più parte dell'organico ENEA;
- i dipendenti acquisiti dalla TEMAV (38 persone), in quanto presentano anomalie retributive e di inquadramento tali da non poter essere confrontati con il restante personale ENEA;
- i dirigenti tutti, perché il loro rapporto di lavoro è regolato da una sezione specifica del CCNL dell'area dirigenziale e delle specifiche tipologie professionali; è apparso d'altro canto superfluo procedere ad un'analisi statistica puntuale di tale personale, data l'irrilevanza della presenza femminile in quest'ambito (vedi tab. 2).

I dati sono stati forniti al CPO dalla Direzione dell'Ente. Il numero di dipendenti coinvolti nell'analisi, e rappresentanti l'intera popolazione ENEA, è stato di 3377 persone (vedi tab. 1 e graf. 1), il cui inquadramento professionale e retributivo è riferito alla situazione prima dell'operazione di "dinamica 1" (settembre 1999) e prima del concorso per il passaggio all'area dirigenziale del personale diplomato (ottobre 1999). L'utilizzazione della totalità dei dipendenti in servizio per l'analisi fornisce il quadro completo della situazione del personale rendendo superfluo il ricorso ai test statistici di verifica delle ipotesi (chi-quadro, t di student, ecc.).

TAB. 1 Personale non dirigente in servizio al 1.3.1999 per sesso e titolo di studio (valori assoluti e %)

	Non Diplomati	%	Diplomati	%	Laureati	%	Totale	%
Donne	198	32,04	392	30,11	295	33,33	885	26,21
Uomini	420	67,96	910	69,89	1162	46,63	2492	73,79
Totale	618	100,00	1302	100,00	1457	43,14	3377	100



TAB. 2 Personale dirigente in servizio al 1.3.1999, per sesso e titolo di studio (valori assoluti e %)

	Non Diplomati	%	Diplomati	%	Laureati	%	Totale	%
Donne	-	-	0	0,00	1	1,15	1	1,15
Uomini	-	-	4	4,60	82	94,25	86	98,85
Totale	-	-	4	4,60	83	95,40	87	100

1.2 ASPETTI METODOLOGICI

In relazione all'obiettivo di definire le principali aree critiche di discriminazione e sperequazione professionale del personale femminile, è stato necessario identificare le variabili fondamentali che determinano la progressione di carriera in ENEA. Esse sono molteplici:

- il sesso;
- il titolo di studio;
- l'anzianità di servizio;
- l'anzianità di titolo di studio;
- il livello professionale;
- gli incarichi di struttura;
- la tipologia di attività.

E' importante precisare alcune definizioni adottate:

- Titolo di studio: l'ENEA considera tre gradi di titolo di studio: non diplomati, diplomati e laureati senza differenziare nell'ambito di ogni grado le diverse tipologie (lauree tecnico-scientifiche, giuridico-economiche, ecc.). Sotto la definizione "non diplomati" l'ENEA non differenzia i titoli della scuola dell'obbligo (scuola elementare, scuola media) e i diplomi intermedi che non danno accesso all'università (tre anni dopo la scuola dell'obbligo).

- Per "anzianità di servizio effettivo" si intendono gli anni di servizio svolti nell'Ente e comprensivi dell'esperienza riconosciuta o richiesta al momento dell'assunzione.

- Per "anzianità di titolo di studio" si intendono gli anni di servizio con possesso del titolo di studio riconosciuto da parte dell'Ente o all'atto dell'assunzione o successivamente.

In alcuni casi il dipendente, durante la sua vita lavorativa, consegue un titolo di studio superiore a quello posseduto al momento dell'assunzione (percorso misto). In questo caso l'anzianità del titolo di studio, se riconosciuto dall'Ente, è inferiore all'anzianità di servizio. Poiché il personale con percorso misto rappresenta circa il 29% di tutto il personale in servizio, e in particolare riguarda il 34% della popolazione femminile ed il 20% della popolazione maschile, si è ritenuto doveroso analizzare anche questa parte di dipendenti, attribuendo agli stessi un'anzianità di titolo di studio puramente virtuale. Tale anzianità è stata calcolata utilizzando la seguente formula :

$$A = 0.6 * {}_0A_k + {}_{k+1}A_{99}$$

dove:

A è l'anzianità virtuale;

${}_0A_k$ è l'anzianità maturata dal momento dell'assunzione al momento k (anno di riconoscimento da parte dell'Ente del titolo superiore);

${}_{k+1}A_{99}$ è l'anzianità maturata dall'anno k+1, successivo al riconoscimento del titolo, all'anno 1999;

0.6 è un coefficiente di conversione, già utilizzato nel 1972 in occasione di un intervento perequativo economico "freddo", concordato con le OOSS, che riconosce ai dipendenti una specie di "esperienza di ente" utile ai fini della progressione di carriera."

- Per anzianità di servizio" si intende quella coincidente con la "anzianità di servizio effettiva", nel caso di dipendenti che non abbiano cambiato percorso durante il servizio, o coincidente con quella del "titolo di studio virtuale" nel caso di un cambio di percorso.

Rispetto a tutte le variabili analizzate, il gruppo di lavoro del 1995 aveva individuato le variabili con le quali i percorsi di carriera "si ordinano e correlano stabilmente":

- il livello professionale;
- l'anzianità di servizio;
- l'anzianità del titolo di studio.

Gli indicatori che, in questo lavoro sono stati reputati di maggiore consistenza per la definizione dei percorsi di carriera sono stati:

- il livello professionale;
- il titolo di studio riconosciuto dall'Ente (laurea, diploma o altro);
- l'anzianità di servizio.

L'età non è stata considerata come variabile mentre l'anzianità del titolo di studio è stata considerata variabile di supporto, utile per eventuali verifiche.

Altre variabili utilizzate per approfondire l'analisi sono state:

- gli incarichi di responsabilità;
- tipologia del titolo di studio così considerati:
 - laurea tecnica rispetto a laurea giuridico economica;
 - diploma tecnico rispetto a diploma amministrativo.

Per poter comprendere se la variabile " Sesso " abbia generato discriminazioni nello sviluppo delle carriere, sono state effettuate le elaborazioni statistiche su gruppi omogenei di dipendenti, distinti per genere e organizzate in tabelle bi-tridimensionali.

La descrizione sintetica della situazione di genere, relativa all'inquadramento nei livelli professionali, è stata effettuata utilizzando i seguenti indicatori statistici:

- la moda, che è quel valore del carattere cui corrisponde la massima frequenza e che caratterizza la omogeneità degli elementi osservati rispetto al carattere;
- la media aritmetica semplice che, come sappiamo, gode dell'importante proprietà che la somma algebrica degli scostamenti tra valori osservati e media è pari a 0;
- lo scarto quadratico medio, che è una misura sintetica di variabilità di una distribuzione intorno alla sua media e che viene generalmente indicato con la lettera sigma.

Poiché le rappresentazioni grafiche costituiscono uno dei mezzi più efficaci per descrivere in forma visiva i risultati, facilitandone l'intuizione assai meglio di una lunga esposizione di cifre, sono stati elaborati grafici a barre verticali (istogrammi), basati sulle frequenze relative (percentuale); essi consentono di cogliere in modo immediato il fenomeno descritto.

1.3 I GRUPPI OMOGENEI

Per poter effettuare le elaborazioni statistiche si è reso necessario, come detto nel paragrafo precedente, individuare gruppi omogenei di dipendenti, cioè insiemi di dipendenti con uguali probabilità di carriera e numericamente consistenti.

In prima analisi le variabili utilizzate per la individuazione dei gruppi omogenei hanno riguardato il titolo di studio, l'anzianità di servizio ed il sesso. Va precisato che:

- l'anzianità di servizio coincide con l'anzianità di titolo di studio ad eccezione di coloro che hanno conseguito un titolo superiore riconosciuto dall'Ente dopo l'assunzione; per questi l'anzianità di servizio coincide con l'anzianità virtuale (vedi definizione nel paragrafo precedente);
- l'anzianità di servizio è stata analizzata secondo classi di ampiezza quinquennale, ad eccezione delle classi estreme, < 10 anni e > 30 anni e della classe 20-30 anni dei laureati a causa delle frequenze numeriche basse e/o non significatività della ulteriore suddivisione.

Si può pertanto affermare che, dal punto di vista della progressione di carriera, un gruppo omogeneo di dipendenti è costituito da persone in possesso di un titolo di studio dello stesso grado (non diplomati, diplomati, laureati) e con un'anzianità di servizio maturata uguale o sufficientemente vicina. Ogni gruppo omogeneo è stato quindi disaggregato per sesso.

1.4 ANALISI DEI DATI

1.4.1 LETTURA DEI DATI

Tutto il personale oggetto dell'analisi è stato distribuito per livello professionale, per titolo di studio e per sesso (vedi tabb. 3 e 4). Da questa distribuzione è possibile identificare il livello professionale modale per ogni grado di titolo di studio.

Per ogni grado di titolo di studio (non diplomati, diplomati e laureati), sono stati poi elaborati gli istogrammi relativi alla distribuzione del personale nei livelli professionali e nelle classi di anzianità.

Per quanto riguarda l'interpretazione degli istogrammi che verranno di seguito presentati è utile fornire i criteri per una lettura immediata dei fenomeni rappresentati. In assenza di fenomeni di discriminazione e di sperequazione, gli istogrammi relativi ad uno stesso gruppo omogeneo dovrebbero essere uguali o almeno molto simile per gli uomini e per le donne.

Analogamente, sempre in assenza di fenomeni discriminatori e sperequativi, la maggior parte dei dipendenti, con pari titolo studio e anzianità di servizio, dovrebbero essere collocati in uno stesso livello professionale e non si dovrebbe pertanto riscontrare alcuna distribuzione casuale.

Pertanto:

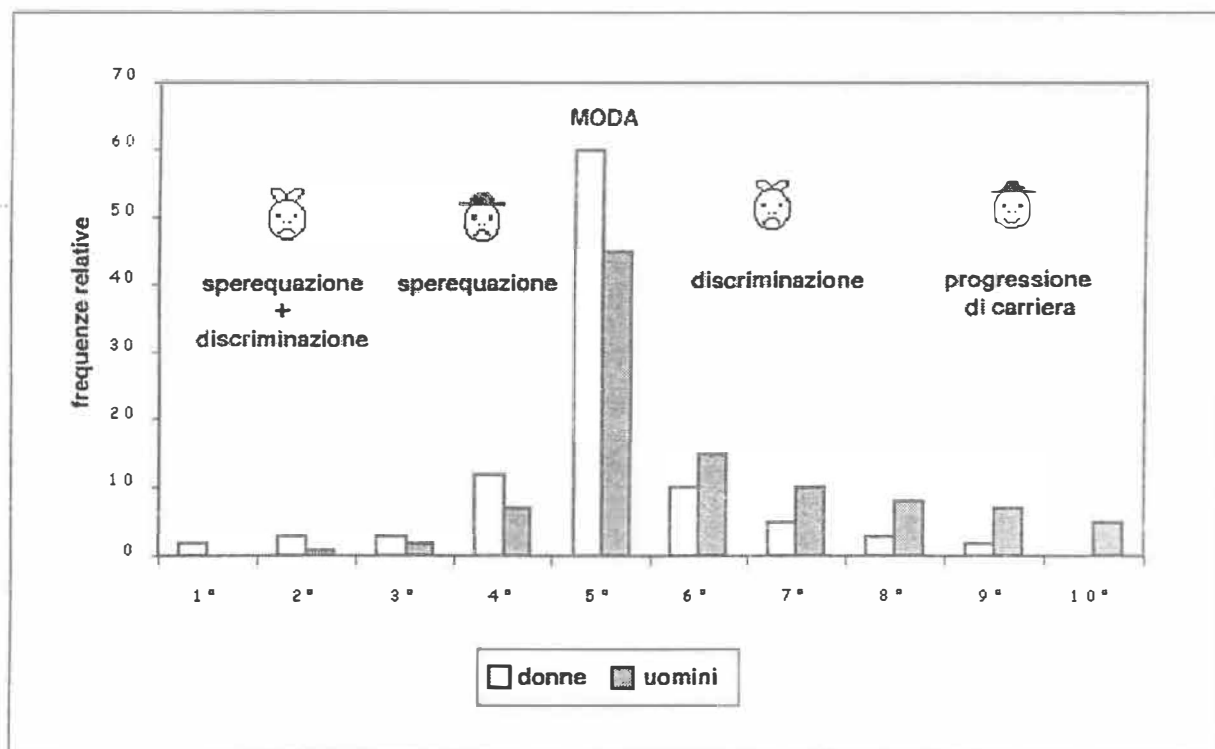
- la collocazione a sinistra della moda è indicativa di **disagio sperequativo**;
- la collocazione a destra della moda è indicativa di **vantaggio di carriera**;

- le differenze di dimensione degli istogrammi testimoniano le discriminazioni di genere:

- subite dal sesso **sovrarappresentato** quando si considera la parte **sinistra** della moda;
- subite dal sesso **sottorappresentato** quando si considera la parte **destra** della moda.

Il grafico 2, che non rappresenta alcuna situazione reale ma ha valore puramente didattico, viene presentato per facilitare la lettura dei fenomeni appena descritti.

GRAF. 2 Esempio, didattico e non reale, di grafico ad istogramma per facilitare la lettura dei fenomeni di sperequazione e di discriminazione



In questo grafico esplicativo si individua un fenomeno di sperequazione per il sesso maschile e per il sesso femminile, in quanto collocati a sinistra della moda ed un fenomeno di discriminazione per il sesso femminile in quanto l'istogramma delle donne ha dimensione maggiore.

A destra della moda si individua il fenomeno di vantaggio di carriera per gli uomini e per le donne ed anche il fenomeno di discriminazione femminile in quanto l'istogramma delle donne ha dimensioni minori.

TAB. 3 Distribuzione del personale per livello professionale, per titolo di studio e per sesso (frequenze assolute)

Livelli professionali	Non diplomati		Diplomati		Laureati		Totale	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2	1	1					1	1
3	3	14					3	14
4	12	13	1				13	13
5	89	155	57	39			146	194
6	46	115	124	73			170	188
7	36	95	169	436	25	29	230	560
8	6	25	22	127	11	16	39	168
8.1	5	2	10	92	1	4	16	98
9			8	92	230	764	238	856
9.1			1	40	12	140	13	180
9.2				11	16	209	16	220
Totale	198	420	392	910	295	1162	885	2492

TAB. 4 Distribuzione del personale per livello professionale, per titolo di studio e per sesso (frequenze relative in %)

Livelli professionali	Non diplomati		Diplomati		Laureati		Totale	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2	0,51	0,24					0,11	0,04
3	1,52	3,33					0,34	0,56
4	6,06	3,10	0,26				1,47	0,52
5	44,95	36,90	14,54	4,29			16,50	7,78
6	23,23	27,38	31,63	8,02			19,21	7,54
7	18,18	22,62	43,11	47,91	8,47	2,50	25,99	22,47
8	3,03	5,95	5,61	13,96	3,73	1,38	4,41	6,74
8.1	2,53	0,48	2,55	10,11	0,34	0,34	1,81	3,93
9			2,04	10,11	77,97	65,75	26,89	34,35
9.1			0,26	4,40	4,07	12,05	1,47	7,22
9.2				1,21	5,42	17,99	1,81	8,83
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100

1.4.2 I NON DIPLOMATI

Il livello modale del personale non diplomato femminile è, per ciascuna classe di anzianità, identico a quello maschile (vedi tabb. 5 e 6 e graf. 3). La percentuale di dipendenti, sia maschi che femmine, distribuiti nella parte sinistra del valore modale, area tipica di sperequazione e di discriminazione, è sostanzialmente simile per i due sessi. Il fenomeno della sperequazione è di notevoli dimensioni nelle fasce di anzianità < 10, 25-30 e >30 (vedi graf. 3).

Per contro, nelle fasce di anzianità 15- 20, 20 - 25 e > 30 (vedi graf. 4) si osserva una maggiore presenza del sesso femminile a destra del livello professionale modale (6 e 7).

E' emerso che tale personale possiede un titolo di studio superiore a quello degli uomini, fermi alla scuola dell'obbligo (titolo intermedio senza accesso all'università).

1.4.3 I DIPLOMATI

Tra il personale diplomato vi è una presenza cospicua di dipendenti che hanno acquisito un titolo di studio superiore a quello posseduto al momento dell'assunzione; per le donne è dell'ordine del 63,6% (246 su 387), per gli uomini del 37,4% (340 su 910).

La distribuzione del personale è fortemente differenziata in tutte le fasce di anzianità (vedi tabb.7 e 8 e graff. 5 e 6): le donne sono principalmente collocate a sinistra della moda (area di sperequazione e di discriminazione) mentre gli uomini si distribuiscono nei livelli superiori (8, 8.1, 9.0, 9.1 e 9.2) parte destra della moda, ossia nell'area di vantaggio di carriera in cui la sottorappresentazione è indice della discriminazione di genere specialmente per anzianità maggiori di 25 anni.

Le donne diplomate subiscono, infatti, la concomitanza dei due fenomeni: di sperequazione perché sistematicamente collocate nella parte sinistra del valore modale e di discriminazione perché le frequenze femminili a sinistra del valore modale sono superiori a quelle maschili (fenomeno della discriminazione nella sperequazione) e perché la frequenza del personale femminile nella parte destra del valore modale non è uguale ed è di molto inferiore a quella maschile.

1.4.4 I LAUREATI

Il personale che ha conseguito la laurea successivamente all'assunzione è composto da 160 uomini su 1162 (13,8%) e da 52 donne su 295 (17,6%).

Per il personale laureato, il livello modale è il 9.0. Le donne sono fortemente concentrate in tale livello, con frequenze relative nei livelli 9.1 e 9.2 di tre volte inferiori a quelle degli uomini (entità della discriminazione di genere, vedi tabb. 9 e 10 e graf. 7). Il personale laureato collocato nei livelli inferiori al 9.0, si riferisce a nuove assunzioni e/o al personale che solo recentemente ha avuto il riconoscimento del titolo di studio superiore e/o a situazioni particolari, attualmente sanate.

L'estrema concentrazione nel livello modale delle laureate e la loro esigua presenza nei livelli superiori (9.1 e 9.2) testimonia che, prima dell'entrata in vigore dell'ultimo CCNL (pas-

saggio al 9.0 senza adeguamento retributivo), la maggior parte delle donne era inquadrata nei livelli inferiori. Da stime effettuate risulta infatti che il 70% delle laureate, a fronte del 46% dei laureati, era collocato nei livelli professionali 8 e 8.1; è pertanto fuorviante parlare di progressione di carriera per questo personale. Con l'adozione del vigente CCNL, il livello professionale 9.0 risulta essere il livello minimo per essere collocati nell'area dirigenziale. Ciò maschera il fenomeno della sperequazione per il personale interessato ed il fenomeno della discriminazione nella sperequazione per la componente femminile (70% femmine contro 46% maschi).

Anche nell'analisi per fasce di anzianità (vedi graf. 8) la sommatoria dei fenomeni di sperequazione e di discriminazione che gravano sul personale femminile è particolarmente evidente; le fasce di anzianità maggiormente penalizzate sono quelle superiori ai 20 anni di anzianità.

1.4.5 ULTERIORI APPROFONDIMENTI

Periodo medio per raggiungere un livello professionale

Per tutti i gradi di titolo di studio (non diplomati, diplomati e laureati) sono stati analizzati gli anni di servizio in media necessari per raggiungere un dato livello professionale (vedi tab. 11).

Per i laureati si è riscontrata una differenza tra i due sessi particolarmente significativa: per raggiungere il livello professionale 9.1 le donne impiegano in media 5 anni in più degli uomini.

Incarichi di servizio

La tabella 12 mostra la distribuzione degli incarichi per titolo di studio, per sesso e l'incidenza rispetto al totale del personale. Gli uomini con incarichi sono 475 mentre le donne sono 80 (vedi tab. 12): appare con evidenza lo sbilanciamento degli incarichi a favore degli uomini. Lo squilibrio è accentuato nella categoria dei laureati, dove solo il 20% delle donne a fronte del 32% degli uomini, possiede un incarico.

Le tabelle 13 e 14 riportano la distribuzione del personale diplomato e laureato con incarico, per livelli professionali, per anzianità di servizio e per sesso e l'incidenza sul totale del personale. I dati mostrano che gli incarichi vengono, preferenzialmente, attribuiti a personale con inquadramento professionale nei livelli più alti, livelli in cui è scarsa la presenza delle donne.

TAB. 5 Distribuzione del personale non diplomato per livelli professionali, per anzianità di servizio e per sesso (frequenze assolute)

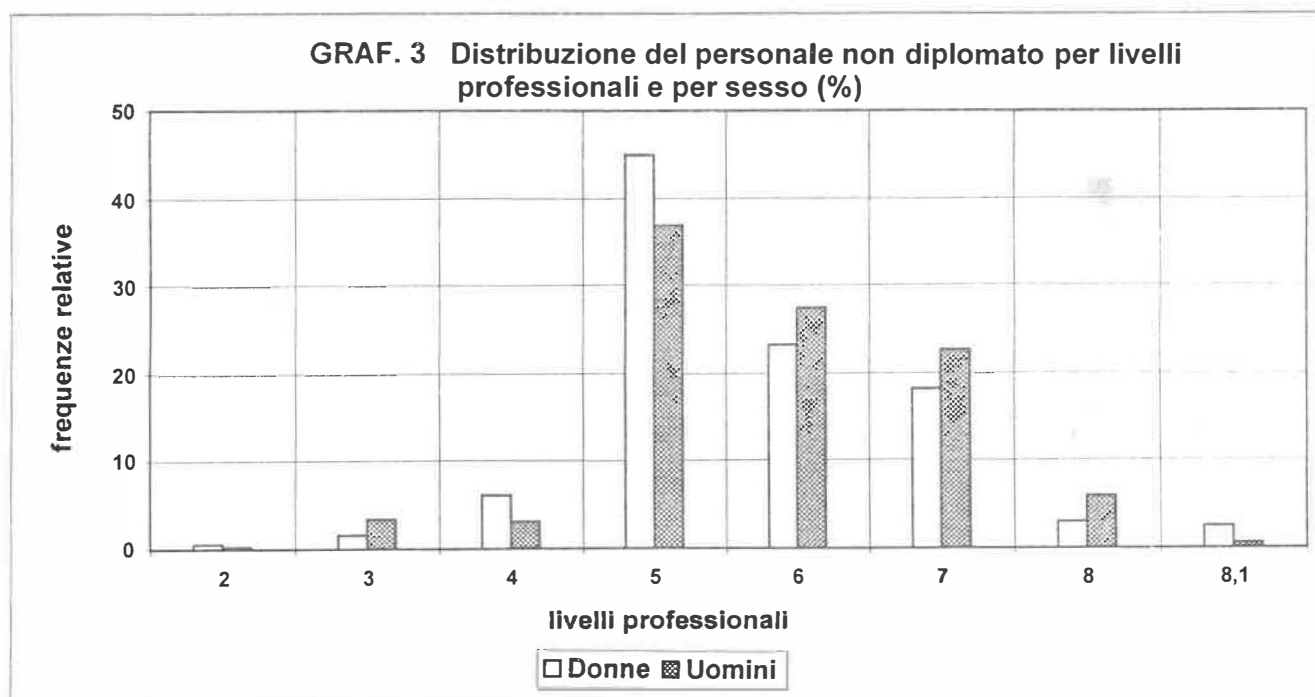
Anzianità	0 - 10		10 - 15		15 - 20		20 - 25		25 - 30		>30		TOTALE	
Livelli	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2	1	1											1	1
3	2	4	1	7		3							3	14
4	3	5	5	3	3	5	1						12	13
5			29	19	25	31	24	69	11	21		15	89	155
6					9	8	13	23	14	44	10	40	46	115
7	1				2		7	3	9	25	17	67	36	95
8						1		1		1	6	22	6	25
8,1											5	2	5	2
TOT	7	10	35	29	39	48	45	96	34	91	38	146	198	420

N.B. L'area in grigio evidenzia le frequenze dei livelli modalì

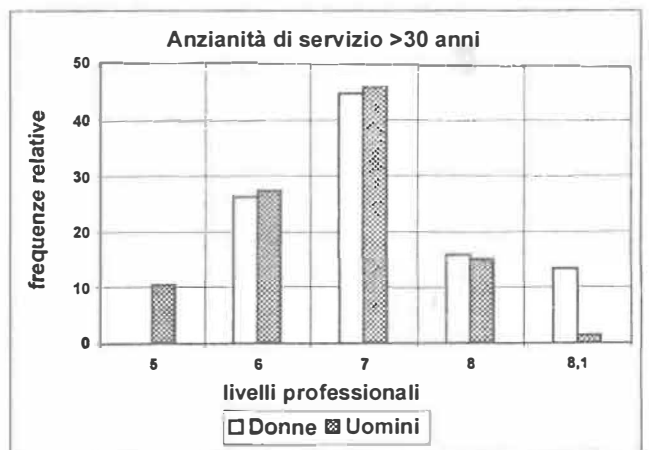
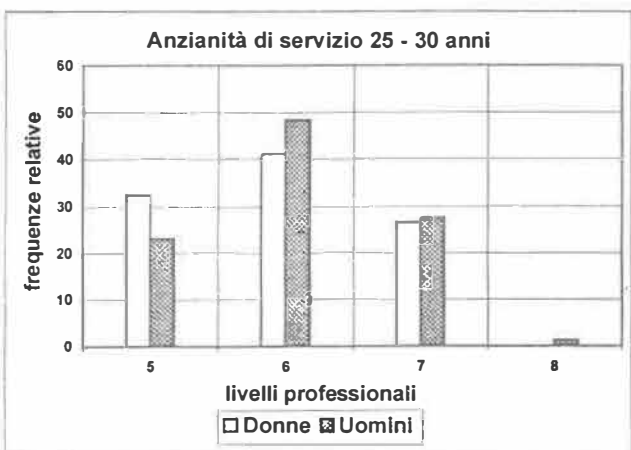
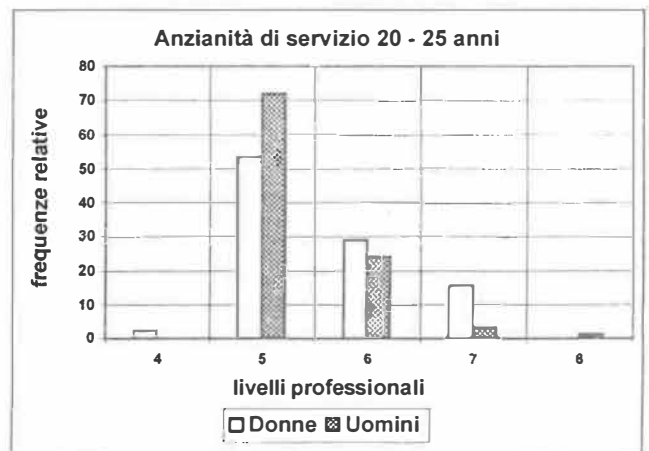
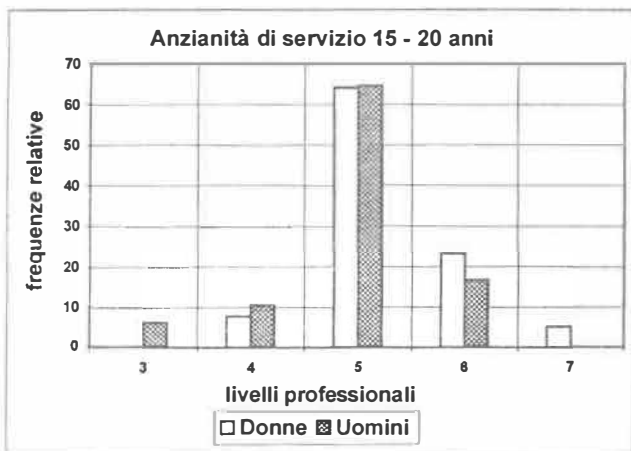
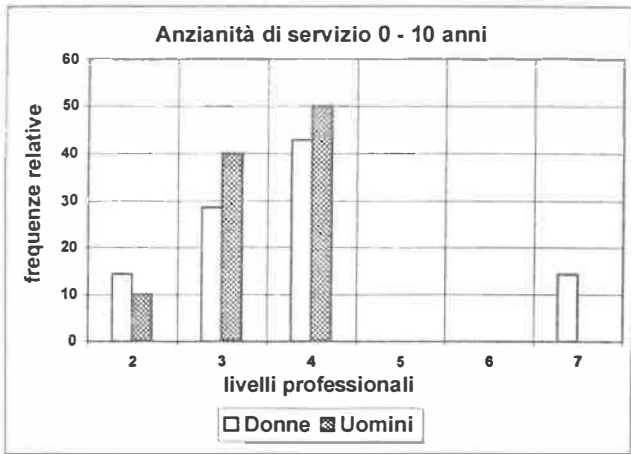
TAB. 6 Distribuzione del personale non diplomato per livelli professionali e, per anzianità di servizio e per sesso (frequenze relative in %)

Anzianità	0 - 10		10 - 15		15 - 20		20 - 25		25 - 30		>30		TOTALE	
Livelli	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2	14,29	10,00											0,51	0,24
3	28,57	40,00	2,86	24,14		6,25							1,52	3,33
4	42,86	50,00	14,29	10,34	7,69	10,42	2,22						6,06	3,10
5			82,86	65,52	64,10	64,58	53,33	71,88	32,35	23,08		10,27	44,95	36,90
6					23,08	16,67	28,89	23,96	41,18	48,35	26,32	27,40	23,23	27,38
7	14,29				5,13		15,56	3,13	26,47	27,47	44,74	45,89	18,18	22,62
8						2,08		1,04		1,10	15,79	15,07	3,03	5,95
8,1											13,16	1,37	2,53	0,48
TOT	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

N.B. L'area in grigio evidenzia le frequenze dei livelli modalì



GRAF. 4 Distribuzione del personale non diplomato per livelli professionali, per anzianità di servizio e per sesso (%)



TAB. 7 Distribuzione del personale diplomato per livelli professionali, per anzianità di servizio e per sesso (frequenze assolute)

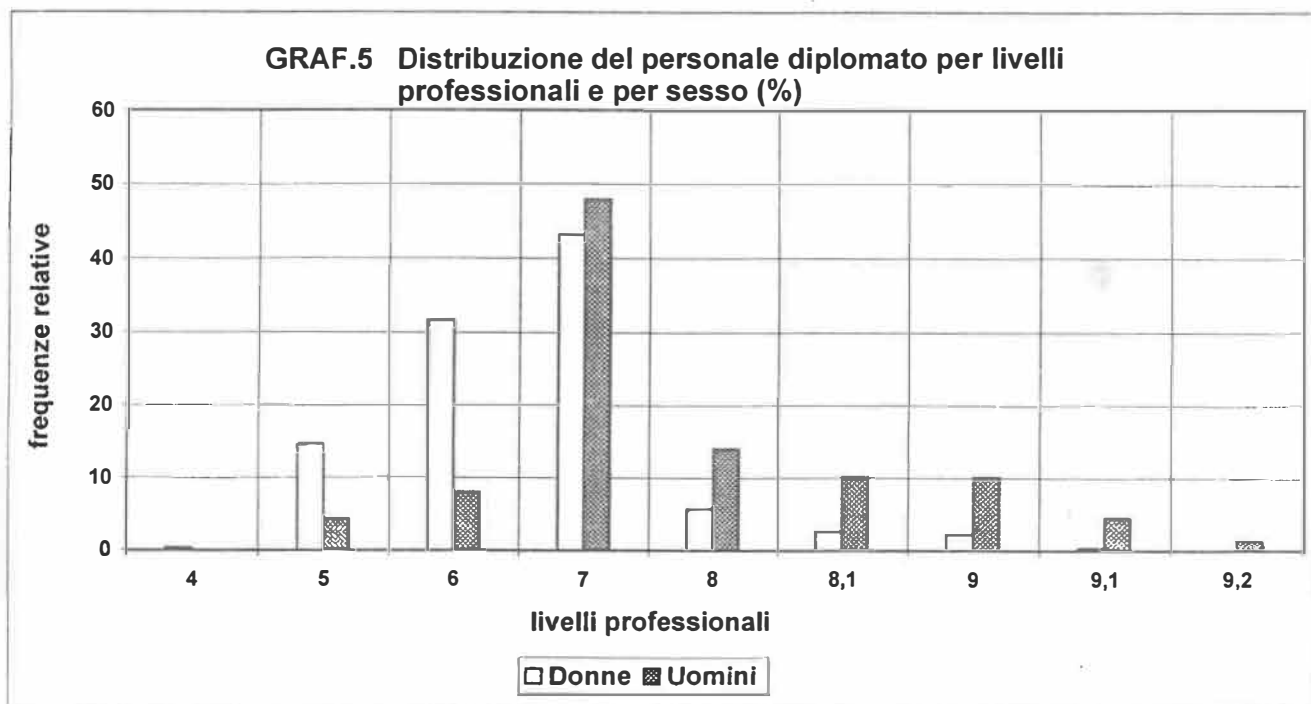
Anzianità	0 - 10		10 - 15		15 - 20		20 - 25		25 - 30		>30		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
4	1												1	
5	52	25	5	11		2		1					57	39
6	9	19	113	47	1	5	1	2					124	73
7	1		75	144	68	167	15	91	7	26	2	8	169	436
8					3	19		17	14	62	5	29	22	127
8,1					1			2	1	37	8	53	10	92
9										11	8	81	8	92
9,1										3	1	37	1	40
9,2										1		10		11
TOT	63	44	193	202	73	193	17	113	22	140	24	218	392	910

N.B. L'area in grigio evidenzia le frequenze dei livelli modali

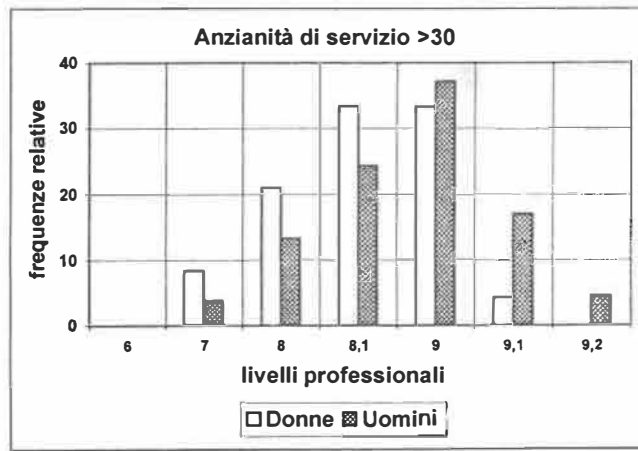
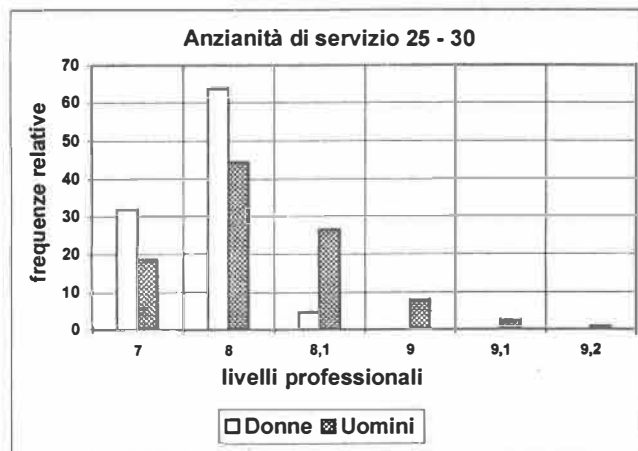
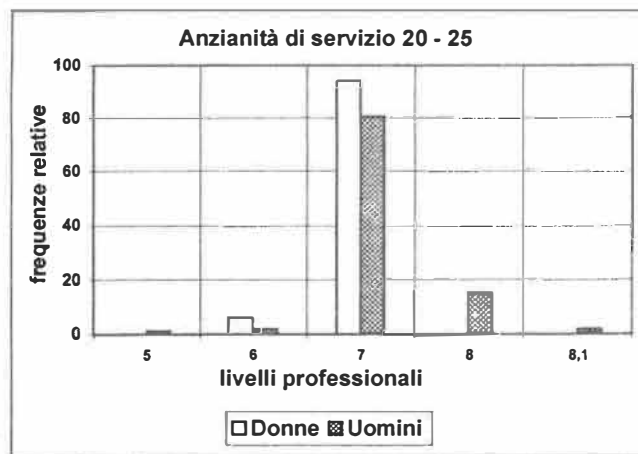
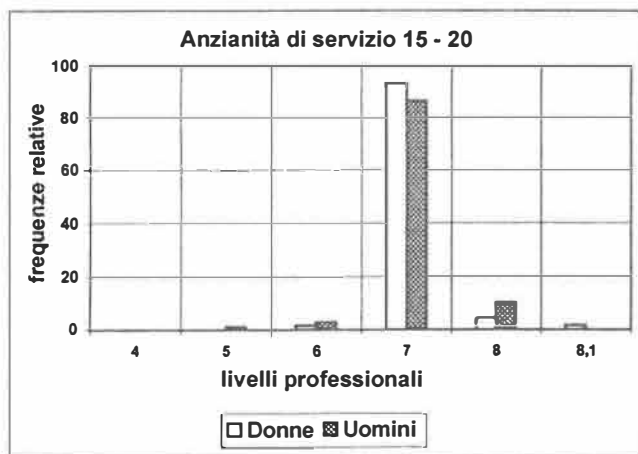
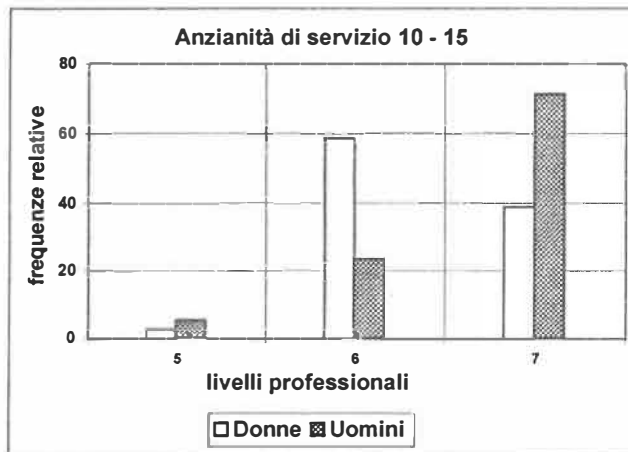
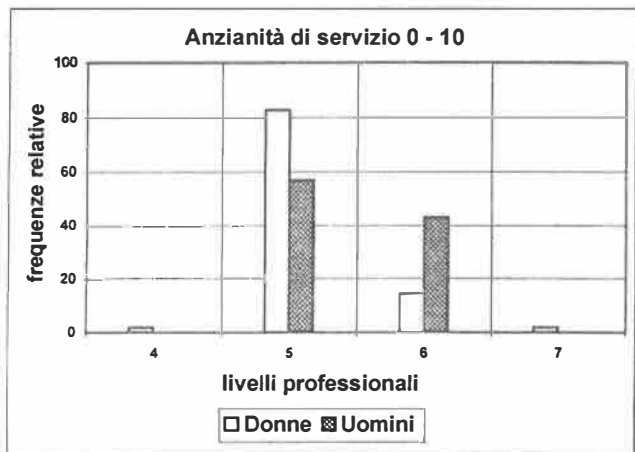
TAB. 8 Distribuzione del personale diplomato per livelli professionali, per anzianità di servizio e per sesso (frequenze relative in %)

Anzianità	0 - 10		10 - 15		15 - 20		20 - 25		25 - 30		>30		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
4	1,59												0,26	
5	82,54	56,82	2,59	5,45		1,04		0,88					14,54	4,29
6	14,29	43,18	58,55	23,27	1,37	2,59	5,88	1,77					31,63	8,02
7	1,59		38,86	71,29	93,15	86,53	94,12	80,53	31,82	18,57	8,33	3,67	43,11	47,91
8					4,11	9,84		15,04	63,54	44,29	20,83	13,30	5,61	13,96
8,1					1,37			1,77	4,55	26,43	33,33	24,31	2,55	10,11
9										7,86	3,33	37,16	2,04	10,11
9,1										2,14	4,17	16,97	0,26	4,40
9,2										0,71		4,59		1,21
TOT	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

N.B. L'area in grigio evidenzia le frequenze dei livelli modali



GRAF. 6 Distribuzione del personale diplomato per livelli professionali, per anzianità di servizio e per sesso (%)



TAB. 9 Distribuzione del personale laureato per livelli professionali, per anzianità di servizio e per sesso (frequenze assolute)

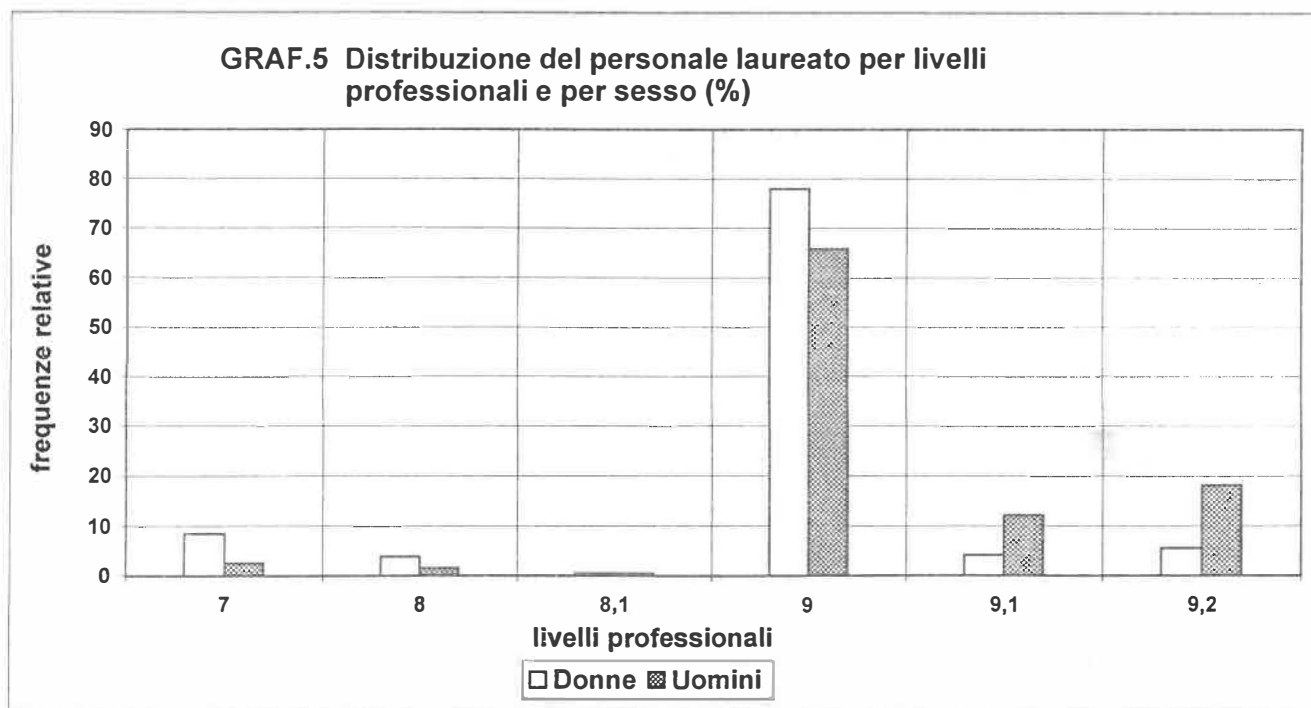
Anzianità	0 - 10		10 - 15		15 - 20		20 - 30		>30		TOTALE	
Livelli	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
7	14	15	9	13		1	2				25	29
8	7	7	2	4	1	5	1				11	16
8,1						2	1	2			1	4
9	44	79	78	273	92	281	13	124	3	8	230	764
9,1				1		23	5	98	7	17	12	140
9,2				1	2	10	2	86	12	112	16	209
TOT	65	101	89	292	95	322	24	310	22	137	295	1162

N.B. L'area in grigio evidenzia le frequenze del livello modale

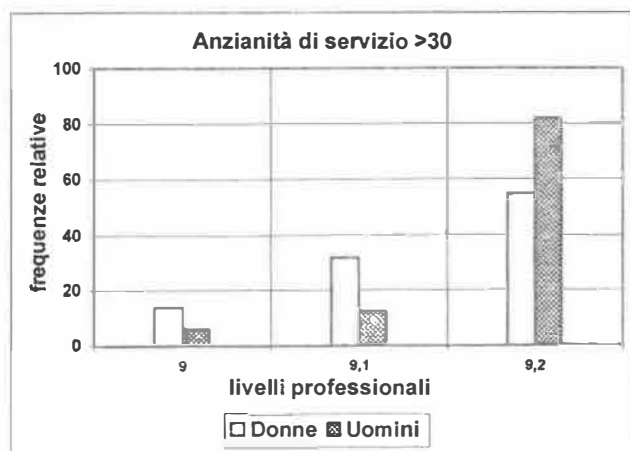
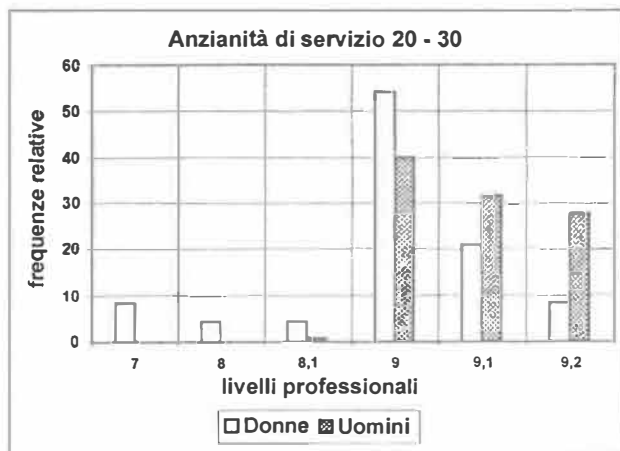
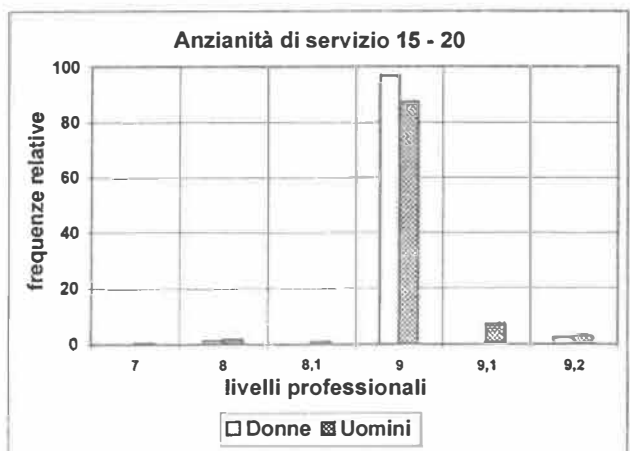
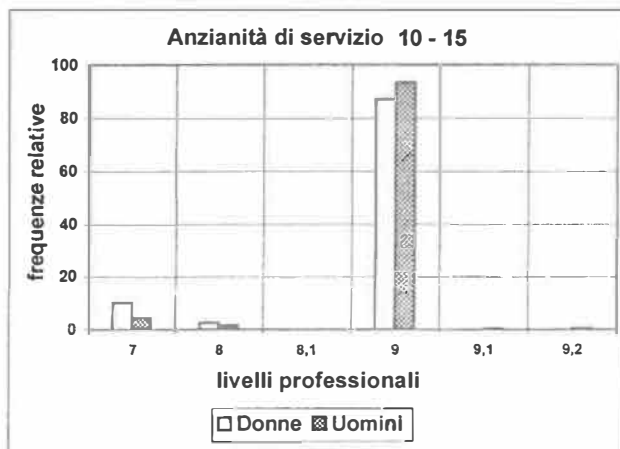
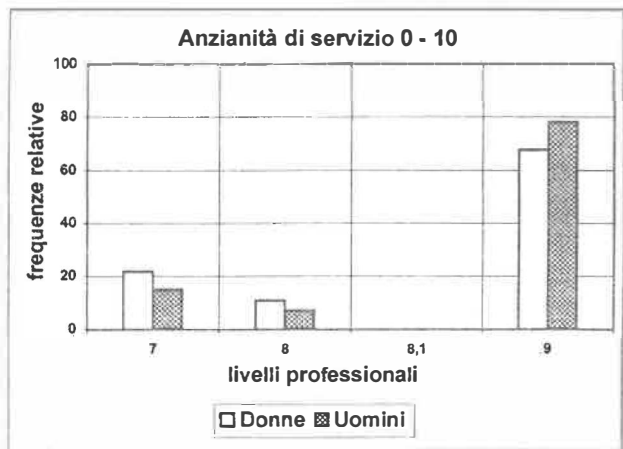
TAB. 10 Distribuzione del personale laureato per livelli professionali, per anzianità di servizio e per sesso (frequenze relative in %)

Anzianità	0 - 10		10 - 15		15 - 20		20 - 30		>30		TOTALE	
Livelli	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
7	21,54	14,85	10,34	4,45		0,31	8,33				8,47	2,50
8	10,77	6,93	2,30	1,37	1,05	1,55	4,17				3,73	1,38
8,1						0,62	4,17	0,65			0,34	0,34
9	67,69	78,22	87,36	93,49	96,84	87,27	54,17	40,00	13,64	5,84	77,97	65,75
9,1				0,34		7,14	20,83	31,61	31,82	12,41	4,07	12,05
9,2				0,34	2,11	3,11	8,33	27,74	54,55	81,75	5,42	17,99
TOT	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

N.B. L'area in grigio evidenzia le frequenze del livello modale



GRAF. 8 Distribuzione del personale laureato per fasce di reddito mensile, per anzianità di servizio e per sesso (%)



TAB. 11 Anni di servizio necessari, in media, per raggiungere un livello professionale, per sesso

NON DIPLOMATI

Livello	Media anni di servizio		Differenza Donne-Uomini
	Donne	Uomini	
3	11,00	12,21	-1
4	13,33	12,00	1
5	18,94	22,59	-4
6	25,56	28,68	-3
7	28,94	32,99	-4
8	35,27	34,38	1
8,1	34,20	39,20	-5

DIPLOMATI

Livello	Media anni di servizio		Differenza Donne-Uomini
	Donne	Uomini	
4	9,00		-
5	7,76	10,19	-2
6	12,74	12,17	1
7	16,50	17,98	-1
8	28,66	27,44	1
8,1	31,16	31,32	0
9	36,62	34,55	2
9,1	35,60	35,17	0
9,2		36,87	-

LAUREATI

Livello	Media anni di servizio		Differenza Donne-Uomini
	Donne	Uomini	
7	10,28	10,26	0
8	8,74	11,68	-3
8,1	23,40	20,53	3
9	14,48	16,13	-2
9,1	29,85	24,47	5
9,2	32,72	30,45	2

TAB. 12 Distribuzione degli incarichi per titolo di studio, per anzianità di servizio e per sesso

NON DIPLOMATI

Anzianità	0-10		10-15		15-20		20-30		>30		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
con incarico	0	0	0	0	1	0	0	1	2	3	3	4
tot personale	7	10	35	29	39	48	79	187	38	146	198	420
incidenza %	0,00	0,00	0,00	0,00	2,56	0,00	0,00	0,53	5,26	2,05	1,52	0,95

DIPLOMATI

Anzianità	0-10		10-15		15-20		20-30		>30		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
con incarico	0	1	1	6	7	21	5	31	6	39	19	98
tot personale	63	44	193	202	73	193	39	253	24	218	392	910
incidenza %	0,00	2,27	0,52	2,97	9,59	10,88	12,82	12,25	25,00	17,89	4,85	10,77

LAUREATI

Anzianità	0-10		10-15		15-20		20-30		>30		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
con incarico	4	9	12	58	24	109	10	132	8	65	58	373
tot personale	65	101	89	292	95	322	24	310	22	137	295	1162
incidenza %	6,15	8,91	13,48	19,86	25,26	33,85	41,67	42,58	36,36	47,45	19,66	32,10

TAB. 13 Distribuzione del personale diplomato con incarico per livelli professionali, per anzianità di servizio e per sesso (frequenze assolute)

Anzianità	0-10		10-15		15 -20		20 -30		>30		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
6		1	1	3							1	4
7				7	7	17	1	7			8	31
8						4	4	13		2	4	19
8,1								7	2	6	2	13
9								3	3	14	3	17
9,1								1	1	3	1	4
9,2										3	0	3
TOT	0	1	1	10	7	21	5	31	6	28	19	91

TAB. 13 A Incidenza del personale diplomato con incarico sul totale personale per livello professionale, per anzianità di servizio e per sesso (%) (*)

Anzianità	0-10		10-15		15 -20		20 -30		>30	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
6		5,26	0,88	6,38						
7				4,86	10,29	10,18	4,35	5,98		
8						21,05	28,57	16,46		6,90
8,1								17,95	25,00	11,32
9								27,27	37,50	17,28
9,1								33,33	100,00	8,11
9,2										30,00

(*) Tali percentuali sono state calcolate rapportando il personale con incarico di TAB. 13 ed il personale complessivo collocato di ciascun livello e di ciascuna classe di anzianità

TAB. 14 Distribuzione del personale laureato con incarico per livelli professionali, per anzianità di servizio e per sesso (frequenze assolute)

Anzianità	0-10		10-15		15 -20		20 -30		>30		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
7		2		1								3
8				1								1
8,1							1				1	
9	4	7	12	56	23	84	5	40	1	1	45	188
9,1						18	3	36	1	4	4	58
9,2					1	7	1	56	6	60	8	123
TOT	4	9	12	58	24	109	10	132	8	65	58	373

TAB. 14 A Incidenza del personale laureato con incarico sul totale personale per livello professionale, per anzianità di servizio e per sesso (%) (*)

Anzianità	0-10		10-15		15 -20		20 -30		>30	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
7		13,33		11,11						
8				25,00						
8,1							100,00			
9	9,09	8,97	15,38	20,51	25,00	29,89	38,46	32,26	33,33	12,50
9,1						78,26	60,00	36,73	14,29	23,53
9,2					50,00	70,00	50,00	65,12	50,00	43,80

(*) Tali percentuali sono state calcolate rapportando il personale con incarico di TAB. 14 ed il personale complessivo collocato di ciascun livello e di ciascuna classe di anzianità

1.5 LE AREE DI CRITICITA'

La metodologia della moda statistica (vedi paragrafo 1.4.1) dimostra che tutto il personale collocato a sinistra del livello modale è da considerare sperequato ed il sesso sovrarappresentato in questa parte è maggiormente sperequato, mentre quello a destra ha avuto un vantaggio di carriera dove il sesso sottorappresentato è discriminato. Questa metodologia permette, pertanto, di identificare le aree di criticità rispetto all'inquadramento professionale sia nell'area di sperequazione che nell'area di vantaggio di carriera.

Il calcolo dell'entità della sperequazione e della discriminazione è stato effettuato sommando tutto il personale collocato a sinistra e a destra rispettivamente del livello modale per ciascuna fascia di anzianità e per ogni grado di titolo di studio.

L'analisi della distribuzione del personale **non diplomato** nei livelli professionali ha evidenziato che 34 donne su 198 (il 17,2%) e 99 uomini su 420 (il 23,6%) sono collocati a sinistra del livello modale maschile (area di sofferenza sperequativa) (vedi tab. 5).

La predominanza del personale femminile a destra del livello modale (area di vantaggio di carriera) (vedi tab. 5), 52 donne su 198 (il 26,3%) contro 86 uomini su 420 (il 20,5%), evidenzia il riconoscimento effettivo, anche se non formale, del titolo di studio intermedio. Le opportunità di carriera per questo personale quasi esclusivamente femminile rimangono dunque limitate in quelle offerte dai titoli inferiori.

Per quanto riguarda il personale **diplomato**, quello collocato a sinistra della moda (area di sperequazione) è costituito da 143 donne su 392 (il 36,5%) e da 184 uomini su 910 (il 20,2%) (vedi tab. 7). La sperequazione femminile è, dunque, di 16,5 punti percentuali in più di quella maschile (fenomeno della discriminazione nella sperequazione); questo è proprio il caso in cui si deve parlare di sommatoria dei due fenomeni, sperequazione e discriminazione.

Il personale collocato a destra della moda (area del vantaggio di carriera), è rappresentato da 16 donne su 392 (il 4,1%) e da 156 uomini su 910 (il 17,1%) (vedi tab. 7). La percentuale di donne avvantaggiate è inferiore di 13 punti percentuali rispetto a quella degli uomini. Anche in questo caso, si osserva, in misura certo non trascurabile, il fenomeno della discriminazione di genere. Risulta evidente che il personale femminile diplomato è sperequato e discriminato in tutte le fasce di anzianità.

Il personale laureato che risulta sperequato è di 47 su 295 donne (15,9%) ed di 74 su 1162 uomini (6,4%). Tali percentuali, relativamente basse, nascondono un più elevato numero di personale sperequato, infatti, come abbiamo visto nel paragrafo precedente, il fenomeno della discriminazione di genere è pesantemente mascherato dal passaggio al livello 9.0 dei laureati senza adeguamento economico previsto dall'ultimo CCNL. La sperequazione e la discriminazione di genere è qui testimoniata dalla massiccia presenza di personale femminile nel livello 9.0: 267 donne su 295 (il 90,5%), a fronte di 813 uomini su 1162 (il 70%) (vedi tab. 9).

Il personale presente a destra della moda è di 9 donne su 295 (il 3.1%) e di 219 uomini su 1162 (il 18.8%), ossia la percentuale maschile che fa carriera è sei volte superiore a quella femminile (entità della discriminazione di genere) (vedi tab. 9).

Il fenomeno della sperequazione e della discriminazione del personale diplomato e laureato, nelle singole fasce di anzianità, è sintetizzato nelle tabelle 15 e 16. In tutte le fasce di anzianità per i diplomati ed i laureati, si nota che le donne sono concentrate o nel livello professionale modale o nei livelli inferiori (sinistra della moda), mentre gli uomini seguono l'andamento inverso con una cospicua presenza nei livelli professionali superiori (destra della moda).

TAB. 15 Distribuzione del personale diplomato in relazione al livello modale maschile, per anzianità di servizio e per sesso (%)

GRUPPO ANZIANITA' 10-15 ANNI	donne	uomini
LIVELLO PROFESSIONALE MODALE MASCHILE: 7		
% personale nel livello modale	38,9	71,3
% personale a sinistra del livello modale	61,1	28,7
% personale a destra del livello modale	0,0	0,0

GRUPPO ANZIANITA' 15-20 ANNI	donne	uomini
LIVELLO PROFESSIONALE MODALE MASCHILE: 7		
% personale nel livello modale	91,9	86,5
% personale a sinistra del livello modale	2,7	3,6
% personale a destra del livello modale	5,4	9,9

GRUPPO ANZIANITA' 20-25 ANNI	donne	uomini
LIVELLO PROFESSIONALE MODALE MASCHILE: 7		
% personale nel livello modale	90,0	80,5
% personale a sinistra del livello modale	10,0	2,7
% personale a destra del livello modale	0,0	16,8

GRUPPO ANZIANITA' 25-30 ANNI	donne	uomini
LIVELLO PROFESSIONALE MODALE MASCHILE: 8		
% personale nel livello modale	63,7	44,3
% personale a sinistra del livello modale	31,8	18,6
% personale a destra del livello modale	4,5	37,1

GRUPPO ANZIANITA' >30 ANNI	donne	uomini
LIVELLO PROFESSIONALE MODALE MASCHILE: 9		
% personale nel livello modale	33,3	37,1
% personale a sinistra del livello modale	62,5	41,3
% personale a destra del livello modale	4,2	21,6

TAB. 16 Distribuzione del personale laureato in relazione al livello modale maschile, per anzianità di servizio e per sesso (%)

GRUPPO ANZIANITA' 10-15 ANNI	donne	uomini
LIVELLO PROFESSIONALE MODALE MASCHILE: 9		
% personale nel livello modale	87,6	93,5
% personale a sinistra del livello modale	12,4	5,8
% personale a destra del livello modale	0,0	0,7

GRUPPO ANZIANITA' 15-20 ANNI	donne	uomini
LIVELLO PROFESSIONALE MODALE MASCHILE: 9		
% personale nel livello modale	96,8	87,3
% personale a sinistra del livello modale	1,1	2,5
% personale a destra del livello modale	2,1	10,2

GRUPPO ANZIANITA' 20-30 ANNI	donne	uomini
LIVELLO PROFESSIONALE MODALE MASCHILE: 9		
% personale nel livello modale	54,2	40,0
% personale a sinistra del livello modale	16,7	0,7
% personale a destra del livello modale	29,1	59,3

GRUPPO ANZIANITA' >30 ANNI	donne	uomini
LIVELLO PROFESSIONALE MODALE MASCHILE: 9,2		
% personale nel livello modale	54,5	81,8
% personale a sinistra del livello modale	45,5	18,2
% personale a destra del livello modale	0,0	0,0

1.6 I FATTORI DI SPEREQUAZIONE E DI DISCRIMINAZIONE NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA

Le differenze di inquadramento tra il personale femminile e quello maschile, messe in evidenza dall'analisi fin qui condotta, sono da ricondurre alla presenza sistematica di due ordini di fattori: **strutturali** (difficoltà dei CCNL), responsabili dei fenomeni sperequativi, e **discrezionali** (dinamiche, attribuzione degli incarichi di struttura), principalmente responsabili del fenomeno di discriminazione di genere.

Per quanto riguarda l'analisi dei **fattori strutturali**, i cui effetti agiscono negativamente sulla progressione di carriera di tutto il personale, si rimanda al rapporto del GdL della Direzione Generale dell'8 giugno 1999 che aveva il mandato di effettuare un'analisi della situazione del personale. Tale analisi aveva, appunto, l'obiettivo di evidenziare i disagi derivanti dalla applicazione in successione dei vari contratti di lavoro (fattori strutturali).

Per quanto riguarda i **fattori discrezionali**, i risultati dell'analisi degli effetti di questi sulla progressione di carriera del personale femminile sono già stati presentati nel citato studio del 1995 oltre che nello "Studio sul sistema di valutazione formale ed informale delle prestazioni di lavoro in ENEA" (Prof.ssa M. Barbera, Università di Brescia, 1996).

L'attualità di quei risultati (sottoinquadramento del personale femminile mediamente di un livello) e inadeguatezza dei sistemi di valutazione del personale è stata confermata e quantificata dal presente lavoro (vedi aree di criticità). Questo studio conferma che i meccanismi intrinseci ai fattori discrezionali, responsabili della progressione di carriera in ENEA, alimentano la discriminazione di genere anche all'interno del fenomeno sperequativo.

Capitolo II
LE RETRIBUZIONI

2.1 ASPETTI GENERALI

Lo studio sulla distribuzione dei redditi in ENEA assume particolare importanza perché esso serve a mettere in luce, anzi a sottolineare, il fenomeno della sperequazione e della discriminazione di genere, già ampiamente documentato dall'analisi sulle progressioni di carriera effettuate nel 1995 dal precedente CPO e confermate nel capitolo I di questo lavoro.

L'universo statistico utilizzato per l'analisi della situazione retributiva è stato quello già descritto nel precedente capitolo e non tiene conto né dell'operazione di "dinamica 1" conclusa a settembre 1999, né del concorso per il passaggio all'area dirigenziale del personale diplomato.

2.2 ASPETTI METODOLOGICI

In relazione all'obiettivo di ricercare le determinanti delle differenze retributive tra il personale femminile e maschile, la principale variabile di studio considerata è stata lo stipendio lordo mensile.

Questa "variabile" è stata correlata, attraverso la costruzione di tabelle bi-tridimensionali, con gli indicatori, che caratterizzano la progressione di carriera già definiti nel capitolo I (livello professionale, titolo di studio, anzianità di servizio, ecc.). Tali correlazioni sono state effettuate su gruppi omogenei, sempre disaggregati per sesso.

La descrizione sintetica della situazione retributiva di genere è stata effettuata attraverso l'utilizzo degli stessi indicatori statistici già presentati nel capitolo I, a cui sono stati aggiunti:

- il campo di variazione: un indicatore semplice, ma efficace, che si ottiene facendo la differenza tra il più grande ed il più piccolo valore osservato nel fenomeno di studio; esiste l'inconveniente della sua eccessiva sensibilità, che dipende dal fatto che esso tiene conto soltanto dei valori estremi, i quali possono essere influenzati da fattori anomali, mentre prescinde da tutti gli altri valori della distribuzione;
- l'indice relativo di dispersione, che si calcola secondo la seguente formula

$$d^* = 4 * \frac{\sum F_i (1-F_i)}{(K-1)}$$

dove :

F_i sono le frequenze relative cumulate fino alla modalità i -esima,

K rappresenta il numero di modalità considerato.

Tale indice varia tra 0, valore di minima dispersione ed 1, valore di massima dispersione. La maggiore dispersione testimonia una maggiore difformità di trattamento.

Infine lo stipendio lordo mensile è stato disaggregato nelle sue componenti (superminimo, EVE, EAP), al fine di evidenziare quali siano le voci che maggiormente incidono sulle differenze retributive di genere.

Va ricordato che nelle voci del reddito mensile lordo non sono compresi i compensi per straordinari, indennità e missioni.

A completamento delle analisi statistiche, analogamente a quanto riportato nel capitolo I, sono state graficamente costruite le "ogive", curve che rappresentano gli andamenti delle frequenze cumulate.

In un sistema di riferimento cartesiano, sono stati riportati in ordinata i valori delle frequenze relative cumulate ed in ascissa i valori della variabile in esame (reddito complessivo, superminimo, EAP, EVE). Le curve a sinistra sono indice di discriminazione retributiva, la distanza tra le curve indica l'entità della discriminazione retributiva.

2.3 I GRUPPI OMOGENEI

I gruppi omogenei sono stati costruiti con la stessa metodologia utilizzata per l'analisi dei percorsi di carriera già presentata nel capitolo I.

Per l'analisi delle retribuzioni, i valori stipendiali mensili lordi sono stati suddivisi in fasce di reddito ognuna di ampiezza di L. 500.000; per l'analisi del superminimo, dell'EVE e dell'EAP sono state considerate fasce di ampiezza da L. 50.000 a L. 200.000, a seconda dell'entità delle variabili esaminate.

2.4 ANALISI DEI DATI

2.4.1 LETTURA DEI DATI

Analogamente a quanto fatto nel capitolo I, tutto il personale oggetto dell'analisi è stato distribuito per fascia di reddito, per titolo di studio e per sesso (vedi tabb. 17 e 18).

Per ogni grado di titolo di studio, sono stati, inoltre, elaborati alcuni istogrammi che rappresentano la distribuzione del personale in fasce di reddito ed in fasce di anzianità.

La lettura degli istogrammi relativi alla situazione retributiva (collocazione a destra o a sinistra della moda, differenza di rappresentatività) segue gli stessi criteri già indicati nel capitolo I.

TAB. 17 Distribuzione del personale per fascia di reddito (milioni di lire), per titolo di studio e per sesso (frequenze assolute)

Reddito	Non diplomati		Diplomati		Laureati		Totale	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2,0-2,5	13	22	27	7			40	29
2,5-3,0	72	78	160	121			232	199
3,0-3,5	67	192	123	269	20	18	210	479
3,5-4,0	33	101	40	171	115	171	188	443
4,0-4,5	9	21	25	120	96	358	130	499
4,5-5,0	4	6	9	91	21	140	34	237
5,0-5,5			7	61	14	113	21	174
5,5-6,0				24	2	33	2	57
6,0-6,5			1	13	7	85	8	98
6,5-7,0				22	5	42	5	64
7,0-7,5				6	2	32	2	38
7,5-8,0				4	7	103	7	107
8,0-8,5				1	6	65	6	66
8,5-9,0						2		2
Totale	198	420	392	910	295	1162	885	2492

TAB. 18 Distribuzione del personale per fascia di reddito (milioni di lire), per titolo di studio e per sesso (frequenze relative in %)

Reddito	Non diplomati		Diplomati		Laureati		Totale	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2,0-2,5	6,57	5,24	6,89	0,77			4,52	1,16
2,5-3,0	36,36	18,57	40,82	13,30			26,21	7,99
3,0-3,5	33,84	45,71	31,38	29,56	6,78	1,55	23,73	19,22
3,5-4,0	16,67	24,05	10,20	18,79	38,98	14,72	21,24	17,78
4,0-4,5	4,55	5,00	6,38	13,19	32,54	30,81	14,69	20,02
4,5-5,0	2,02	1,43	2,30	10,00	7,12	12,05	3,84	9,51
5,0-5,5			1,79	6,70	4,75	9,72	2,37	6,98
5,5-6,0				2,64	0,68	2,84	0,23	2,29
6,0-6,5			0,26	1,43	2,37	7,31	0,90	3,93
6,5-7,0				2,42	1,69	3,61	0,56	2,57
7,0-7,5				0,66	0,68	2,75	0,23	1,52
7,5-8,0				0,44	2,37	8,86	0,79	4,29
8,0-8,5				0,11	2,03	5,59	0,68	2,65
8,5-9,0						0,17		0,08
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100

2.4.2 I NON DIPLOMATI

La distribuzione del personale non diplomato in fasce di reddito non evidenzia particolari differenze di retribuzione tra uomini e donne, a parità di titolo di studio e di anzianità; fanno eccezione la fascia di anzianità 15-20 anni, dove la diversità riscontrata è a favore del sesso maschile (vedi tabb. 19 e 20 e graff. 9 e 10).

Con la metodologia adottata in questo studio non è stato possibile far emergere la problematica dell'inadeguato riconoscimento dei titoli di studio intermedi. Ciò perché la variabile necessaria (tipologia del titolo di studio) per i non diplomati è risultata non attendibile così come inserita nella banca dati fornita dalla Funzione Centrale RU.

2.4.3 I DIPLOMATI

Le notevoli differenze nella distribuzione del personale diplomato lungo le fasce di reddito confermano il fenomeno discriminatorio già riscontrato, per questo gruppo di dipendenti, nell'analisi delle carriere.

Infatti, 310 donne su 392 (79%) hanno un reddito mensile lordo inferiore ai 3.5 milioni con una sola donna che percepisce 6 milioni di reddito; per contro 513 uomini su 910 (56%) hanno un reddito mensile lordo superiore ai 3.5 milioni raggiungendo il reddito di 8 milioni dove nessuna donna è presente.

La percentuale di donne collocate nell'area di sofferenza sperequativa, a sinistra della moda, nelle diverse fasce di anzianità, è quasi sempre superiore a quella degli uomini.

La percentuale di donne nell'area di vantaggio di carriera (discriminazione di genere), a destra della moda, nelle diverse fasce di anzianità, è sempre inferiore a quella degli uomini (vedi tabb. 21 e 22 e graff. 11 e 12).

2.4.4 I LAUREATI

L'analisi della distribuzione del personale laureato in tutte le fasce di reddito, analogamente a quanto messo in evidenza per il personale diplomato, mostra una netta differenza retributiva tra il personale maschile e quello femminile, sempre a sfavore di quest'ultimo.

Infatti, 231 donne su 295 (78%) ha un reddito mensile lordo inferiore ai 4.5 milioni per contro 613 uomini su 1132 (53%) ~~che~~ ha un reddito mensile lordo superiore ai 4.5 milioni con punte massime di reddito di 8 milioni dove nessuna donna é presente.

La maggior parte della popolazione maschile si distribuisce in tutte le fasce di reddito alte con percentuali di due, tre e quattro volte maggiore a quella della popolazione femminile.

Tra il personale laureato, in tutte le fasce di anzianità, le donne presentano un elevato grado di discriminazione e di sperequazione retributiva (vedi tabb. 23 e 24 e graff. 13 e 14).

TAB. 19 Distribuzione del personale non diplomato per fasce di reddito mensile (in milioni di lire), per anzianità di servizio e per sesso (frequenze assolute)

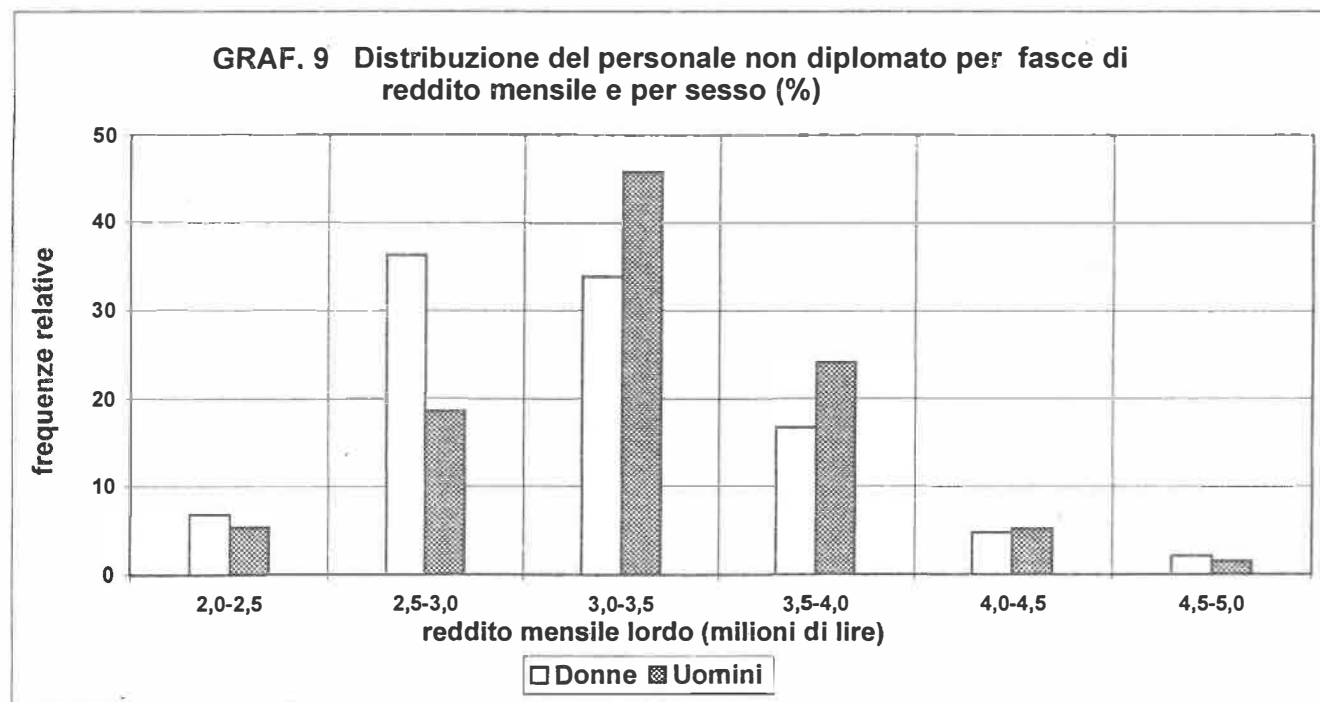
Anzianità	0 - 10		10 - 15		15 - 20		20 - 25		25 - 30		>30		TOTALE	
Reddito	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2,0-2,5	6	10	4	10	2	2	1		5	1			13	22
2,5-3,0			31	19	25	28	10	30			1		72	78
3,0-3,5	1				10	17	27	162	20	63	9	50	67	192
3,5-4,0					2		7	3	8	26	18	72	33	101
4,0-4,5						1		1	1	1	8	18	9	21
4,5-5,0											4	6	4	6
TOT	7	10	35	29	39	48	45	96	34	91	38	146	198	420

N.B. L'area in grigio evidenzia le frequenze delle fasce di reddito modale

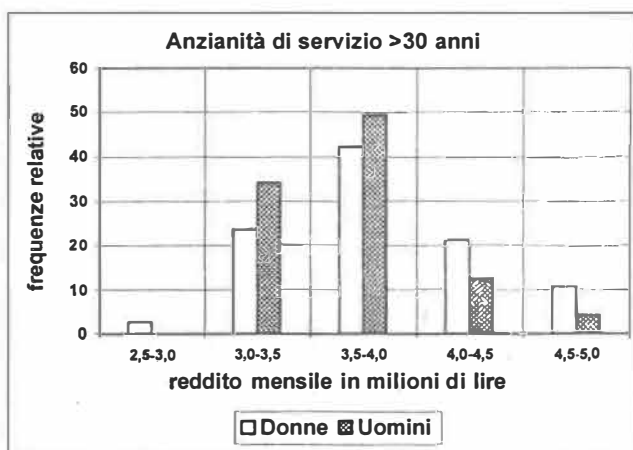
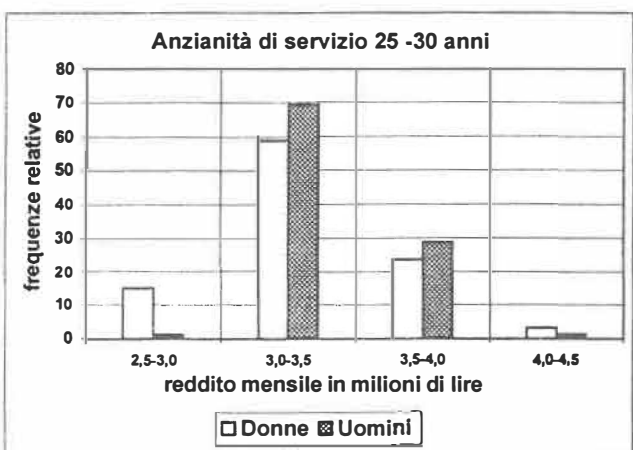
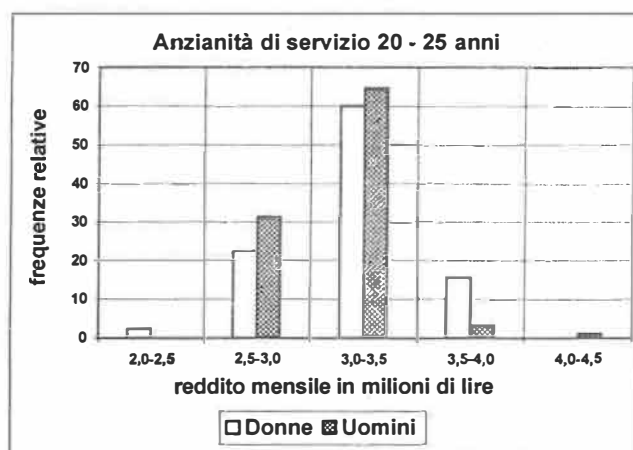
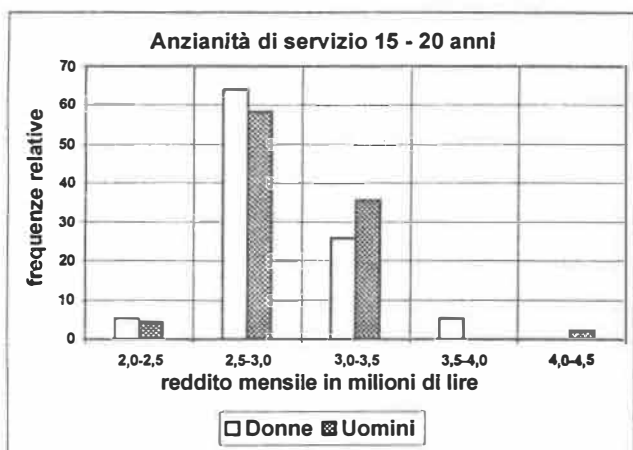
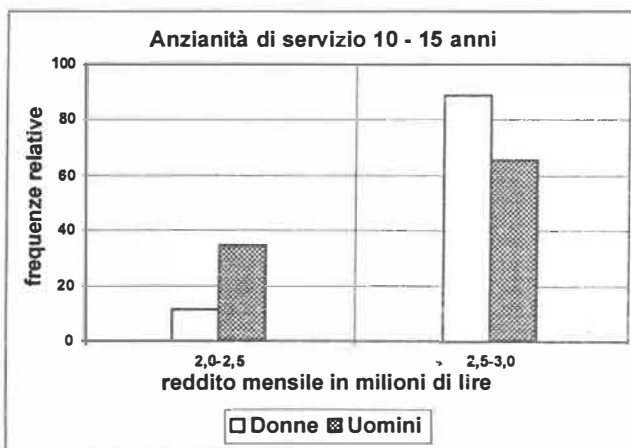
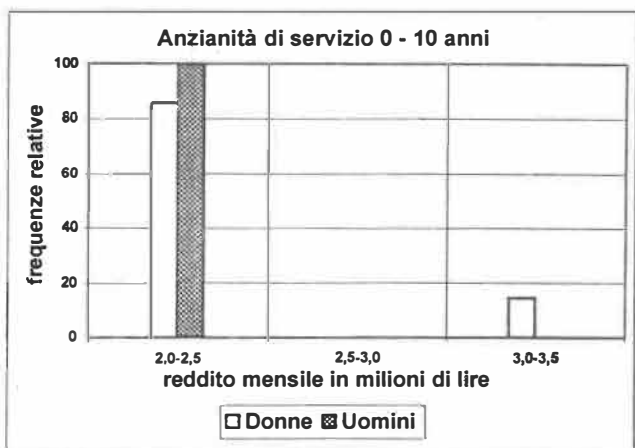
TAB. 20 Distribuzione del personale non diplomato per fasce di reddito mensile (in milioni di lire), per anzianità di servizio e per sesso (frequenze relative in %)

Anzianità	0 - 10		10 - 15		15 - 20		20 - 25		25 - 30		>30		TOTALE	
Reddito	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2,0-2,5	85,71	100,00	11,43	34,48	5,13	4,17	2,22		14,71	1,10			6,57	5,24
2,5-3,0			88,57	65,52	64,10	68,33	22,22	31,25			2,63		36,36	18,57
3,0-3,5	14,29				25,64	35,42	60,00	64,58	68,62	69,23		34,25	33,84	45,71
3,5-4,0					5,13		15,56	3,13	23,53	28,57	42,61	49,32	16,67	24,05
4,0-4,5						2,08		1,04	2,94	1,10	21,05	12,33	4,55	5,00
4,5-5,0											10,53	4,11	2,02	1,43
TOT	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

N.B. L'area in grigio evidenzia le frequenze delle fasce di reddito modale



GRAF.10 Distribuzione del personale non diplomato per fasce di reddito mensile, per anzianità di servizio e per sesso (%)



TAB. 21 Distribuzione del personale diplomato per fasce di reddito mensile (in milioni di lire), per anzianità di servizio e per sesso (frequenze assolute)

Anzianità	0 - 10		10 - 15		15 - 20		20 - 25		25 - 30		>30		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2,0-2,5	27	7											27	7
2,5-3,0	35	37	124	82		1	1	1					160	121
3,0-3,5	1		69	120	61	127	1	21	1	1			123	269
3,5-4,0					19	58	15	78	5	27	1	8	40	171
4,0-4,5					3	7		13	15	71	7	29	25	120
4,5-5,0									1	33	8	58	9	91
5,0-5,5										3	7	58	7	61
5,5-6,0										1		23		24
6,0-6,5										1	1	12	1	13
6,5-7,0										2		20		22
7,0-7,5										1		5		6
7,5-8,0												4		4
8,0-8,5												1		1
TOT	63	44	193	202	73	193	17	113	22	140	24	218	392	910

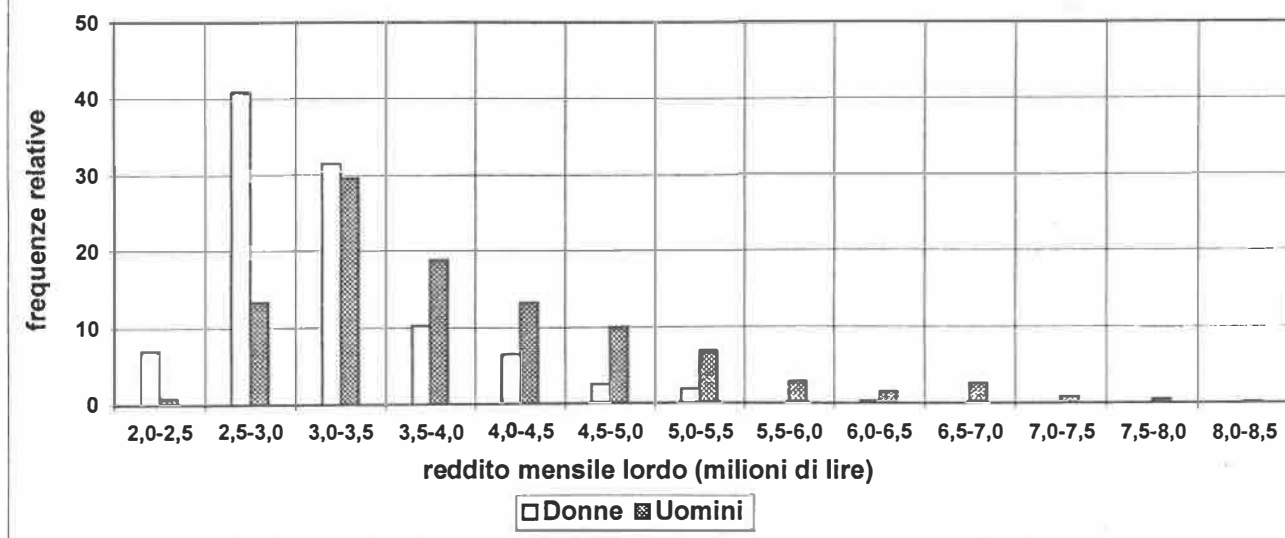
N.B. L'area in grigio evidenzia le frequenze delle fasce di reddito modale

TAB. 22 Distribuzione del personale diplomato per fasce di reddito mensile (in milioni di lire), per anzianità di servizio e per sesso (frequenze relative in%)

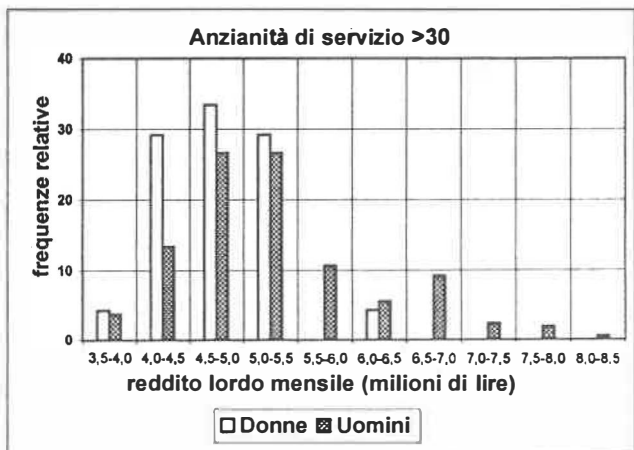
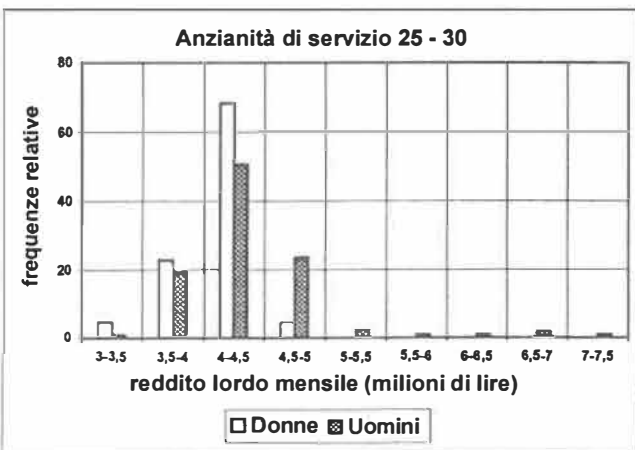
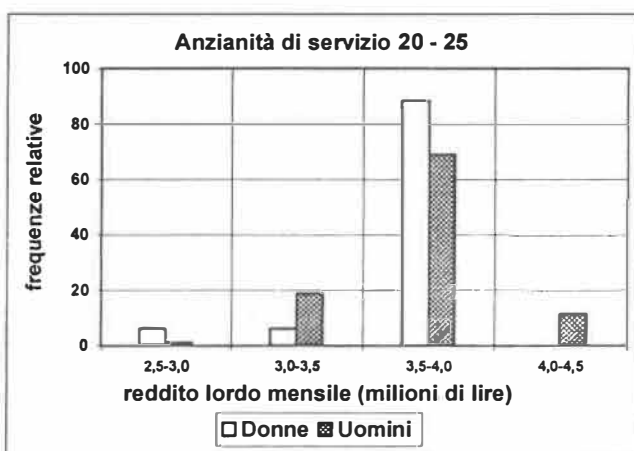
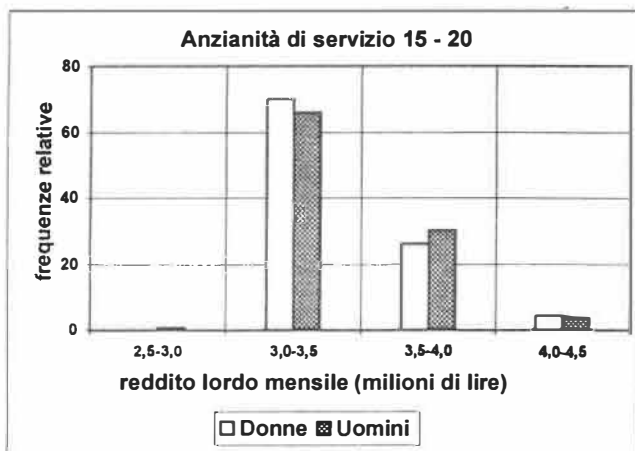
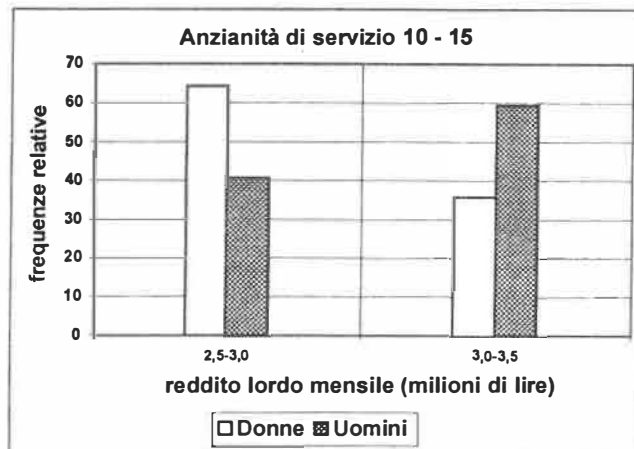
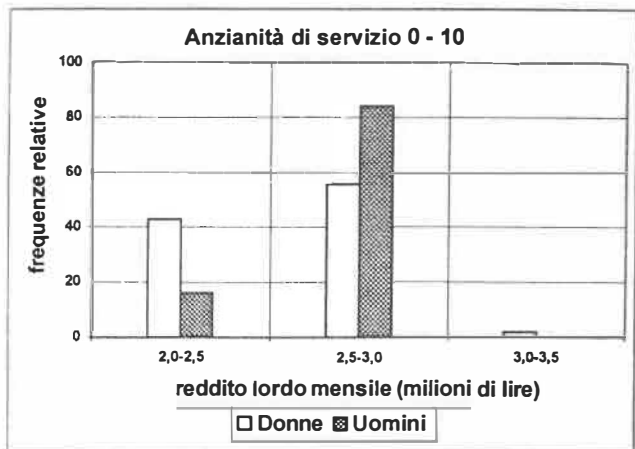
Anzianità	0 - 10		10 - 15		15 - 20		20 - 25		25 - 30		>30		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2,0-2,5	42,86	15,91											6,89	0,77
2,5-3,0	55,56	84,09	64,25	40,59		0,52	5,88	0,88					40,82	13,30
3,0-3,5	1,59		35,75	59,41	69,86	65,80	5,88	18,58	4,55	0,71			31,38	29,56
3,5-4,0					26,03	30,05	88,24	69,03	22,73	19,29	4,17	3,67	10,20	18,79
4,0-4,5					4,11	3,63		11,50	68,16	50,71	29,17	13,30	6,38	13,19
4,5-5,0									4,55	23,57	33,33	26,61	2,30	10,00
5,0-5,5										2,14	29,17	26,61	1,79	6,70
5,5-6,0										0,71		10,55		2,64
6,0-6,5										0,71	4,17	5,50	0,26	1,43
6,5-7,0										1,43		9,17		2,42
7,0-7,5										0,71		2,29		0,66
7,5-8,0												1,83		0,44
8,0-8,5												0,46		0,11
TOT	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

N.B. L'area in grigio evidenzia le frequenze delle fasce di reddito modale

GRAF.11 Distribuzione del personale diplomato per fasce di reddito mensili e per sesso (%)



GRAF. 12 Distribuzione del personale diplomato per fasce di reddito mensile, per anzianità di servizio e per sesso (%)



TAB. 23 Distribuzione del personale laureato per fasce di reddito mensile
(in milioni di lire), per anzianità di servizio e per sesso (frequenze assolute)

Anzianità	0 - 10		10 - 15		15 - 20		20 - 30		>30		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
3,0-3,5	15	16	5	2							20	18
3,5-4,0	49	79	55	85	11	7					115	171
4,0-4,5	1	5	29	194	61	149	5	10			96	358
4,5-5,0				9	11	89	9	41	1	1	21	140
5,0-5,5					9	44	3	68	2	1	14	113
5,5-6,0		1		1	1	6	1	19		6	2	33
6,0-6,5				1		11	2	68	5	5	7	85
6,5-7,0					1	6	2	24	2	12	5	42
7,0-7,5					1	5		23	1	4	2	32
7,5-8,0						5	2	46	5	52	7	103
8,0-8,5								11	6	54	6	65
8,5-9,0										2		2
TOT	65	101	89	292	95	322	24	310	22	137	295	1162

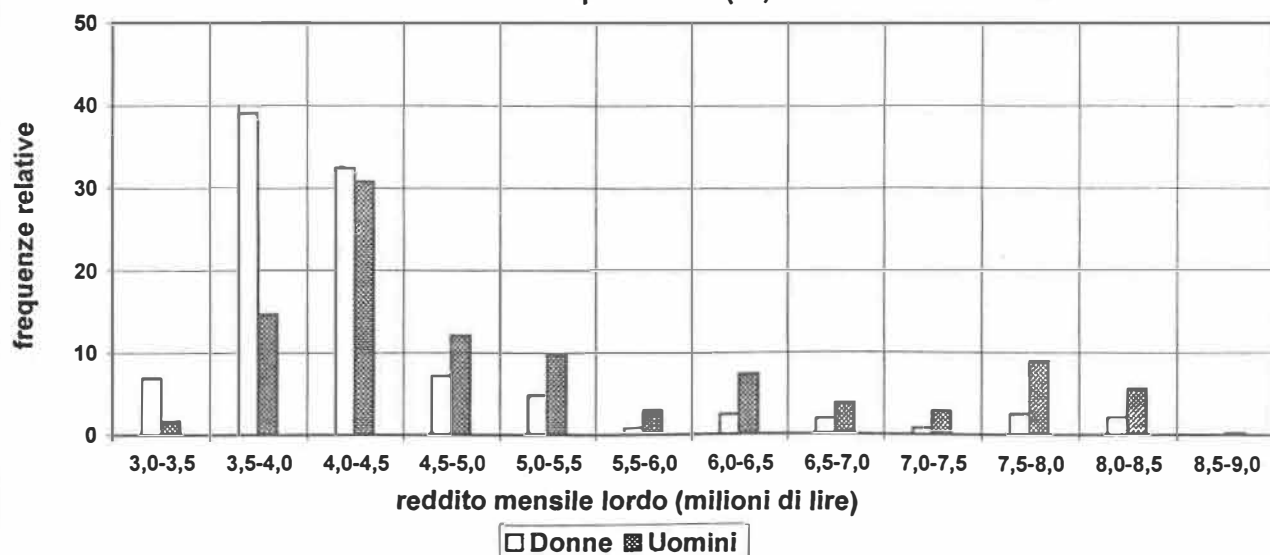
N.B. L'area in grigio evidenzia le frequenze delle fasce di reddito modale

TAB. 24 Distribuzione del personale laureato per fasce di reddito mensile
(in milioni di lire), per anzianità di servizio e per sesso (frequenze relative in %)

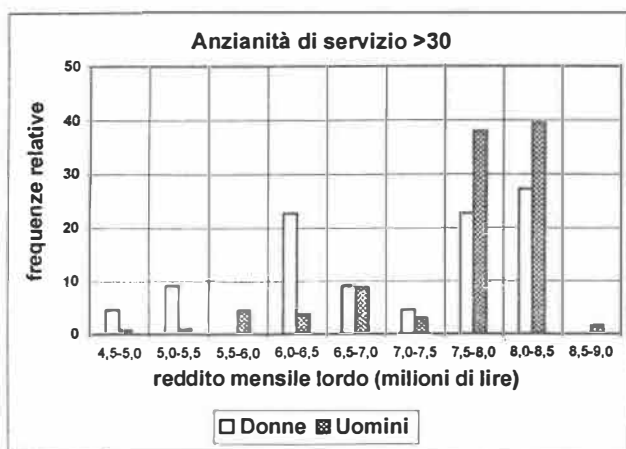
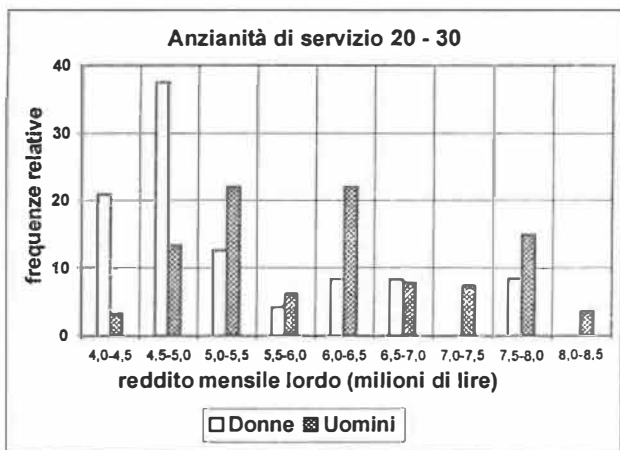
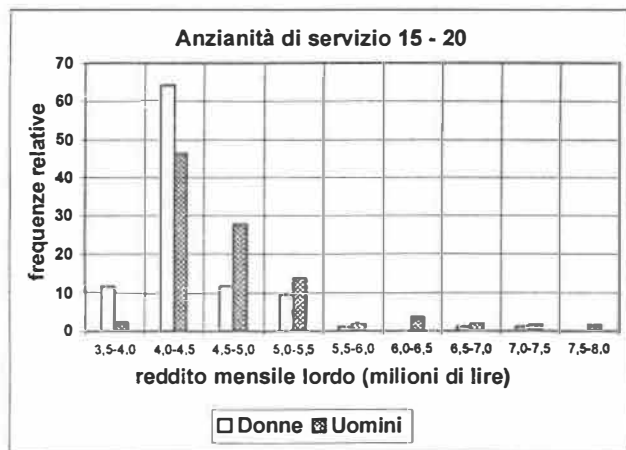
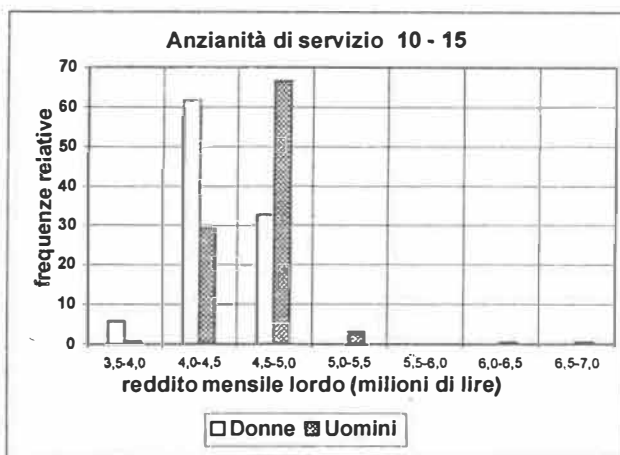
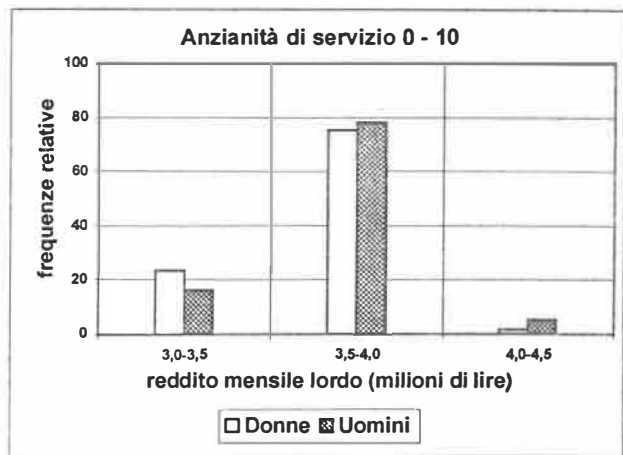
Anzianità	0 - 10		10 - 15		15 - 20		20 - 30		>30		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
3,0-3,5	23,08	15,84	5,62	0,68							6,78	1,55
3,5-4,0	75,38	78,22	61,80	29,11	11,58	2,17					38,98	14,72
4,0-4,5	1,54	4,95	32,58	66,44	64,21	46,27	20,83	3,23			32,54	30,81
4,5-5,0				3,08	11,58	27,64	37,50	13,23	4,55	0,73	7,12	12,05
5,0-5,5					9,47	13,66	12,50	21,94	9,09	0,73	4,75	9,72
5,5-6,0		0,99		0,34	1,05	1,86	4,17	6,13		4,38	0,68	2,84
6,0-6,5				0,34		3,42	8,33	21,84	22,73	3,65	2,37	7,31
6,5-7,0					1,05	1,86	8,33	7,74	9,09	8,76	1,69	3,61
7,0-7,5					1,05	1,55		7,42	4,55	2,92	0,68	2,75
7,5-8,0						1,55	8,33	14,84	22,73	37,96	2,37	8,86
8,0-8,5								3,55	21,21	39,42	2,03	5,59
8,5-9,0										1,46		0,17
TOT	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

N.B. L'area in grigio evidenzia le frequenze delle fasce di reddito modale

GRAF.13 Distribuzione del personale laureato per fasce di reddito mensile e per sesso (%)



GRAF. 14 Distribuzione del personale laureato per fasce di reddito mensile, per anzianità di servizio e per sesso (%)



2.4.5 ULTERIORI APPROFONDIMENTI

Media e Moda

I valori medi del reddito lordo, del superminimo, dell'EAP e dell'EVE per anzianità di servizio, sono stati visualizzati in alcuni grafici distinti per i tre gradi di titolo di studio.

In ascissa sono state riportate le anzianità di servizio, in ordinata il valore della variabile presa in considerazione (reddito lordo, superminimo, ecc.). L'esame di questi grafici mette in evidenza che:

- per i **non diplomati** non si riscontrano sostanziali differenze di genere circa il livello di reddito percepito ad esclusione del superminimo dove le donne sono quelle che maggiormente beneficiano di quest'istituto per anzianità maggiore di 25 anni (vedi graf. 15); le tabelle 25 e 26 mostrano le retribuzioni medie mensili, il valore modale ed il campo di variazione per anzianità di servizio e per sesso. La tabella 27 riporta gli anni necessari per raggiungere una data fascia di reddito, per sesso. Tra i non diplomati non si differenziano differenze di genere in nessuna di queste tabelle;
- per i **diplomati** al di sopra delle fasce di anzianità 20-25 si osserva una divaricazione, a sfavore del personale femminile, per tutte le componenti stipendiali (vedi graf. 16). Le differenze tra uomini e donne del reddito lordo mensile variano tra le L.100.000 e le L.500.000 nelle fasce di anzianità superiori a 15-20 anni (vedi tab. 28). La tab. 29 evidenzia che la fascia modale del reddito lordo mensile è diversa nei due sessi, per i dipendenti con anzianità 10-15 anni. Benché sul numero di anni di servizio necessari per raggiungere una determinata fascia di reddito (vedi tab. 30), non siano state evidenziate differenze sostanziali, è da notare, tuttavia, che le donne non superano il tetto retributivo di 6.5 milioni di reddito lordo, mentre almeno 33 uomini su 910 (3.67) superano il tetto retributivo delle donne.
- per i **laureati** la divaricazione retributiva tra uomini e donne, in tutte le voci considerate, è presente sin dalla prima fascia di anzianità di servizio 0-10 anni (vedi graf. 17). Le differenze di reddito lordo mensile variano tra le L. 77.000 e le L. 600.000 (vedi tab. 31). La tab. 32 evidenzia che la fascia di reddito modale è diversa nei due sessi, per le fasce di anzianità 10-15 e 20-30 anni, a sfavore delle donne. Per quanto riguarda gli anni di servizio necessari per raggiungere una determinata fascia di reddito (vedi tab. 33), le differenze sono minime, con un leggero aumento dopo la fascia di reddito 6 - 6.5 milioni.

Ogive

Per quanto riguarda la distribuzione delle frequenze relative cumulate delle variabili del reddito (reddito lordo mensile e del superminimo+EVE+EAP) nei livelli modali, per anzianità di servizio e per sesso (ogive) sono riportate soltanto le ogive che si riferiscono alle situazioni di disparità di genere più significative. Per i diplomati sono state riscontrate differenze significative a sfavore delle donne nelle fasce di anzianità 10-15, 25-30 e >30 (vedi graff. 18 - 20) mentre per i laureati le differenze significative a sfavore delle donne sono presenti in tutte le fasce di anzianità (vedi graff. 21 - 24).

Per quanto riguarda la distribuzione del personale, disaggregato per sesso, rispetto al reddito modale maschile, sia per i diplomati che per i laureati, nelle fasce di anzianità signifi-

cative, i dati sono riportati a piè di pagina dei graffi. 18-24. Si nota che le donne sono concentrate nelle fasce di reddito modale maschile o in quelle a sinistra della moda, mentre gli uomini seguono l'andamento inverso con una cospicua presenza nelle fasce di reddito a destra del valore modale.

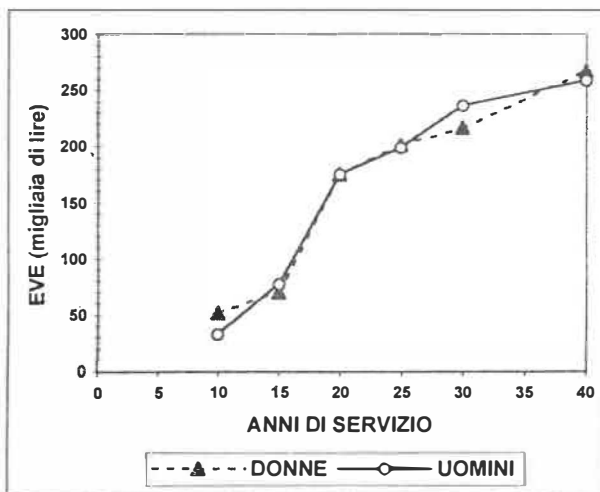
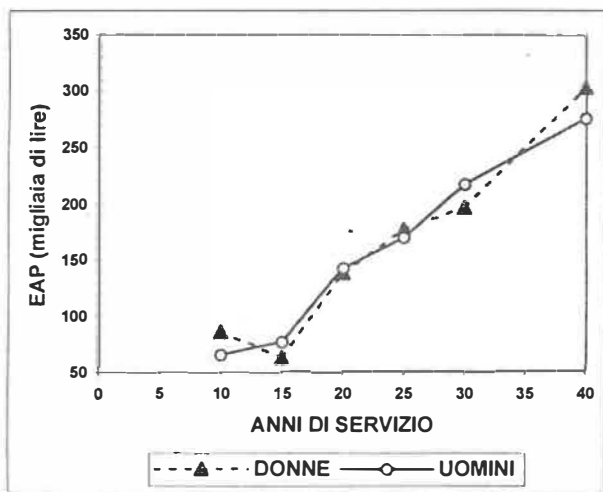
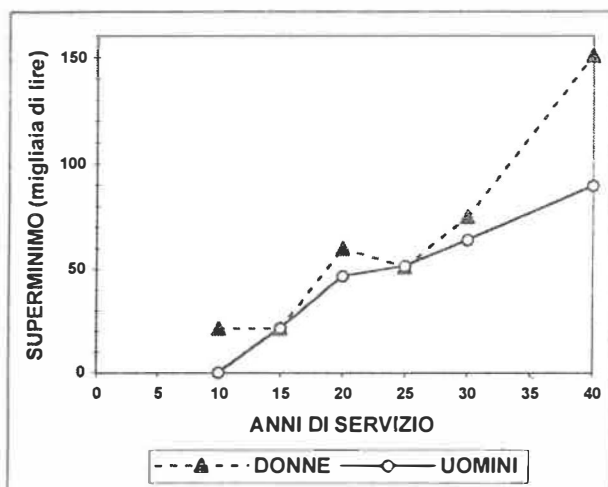
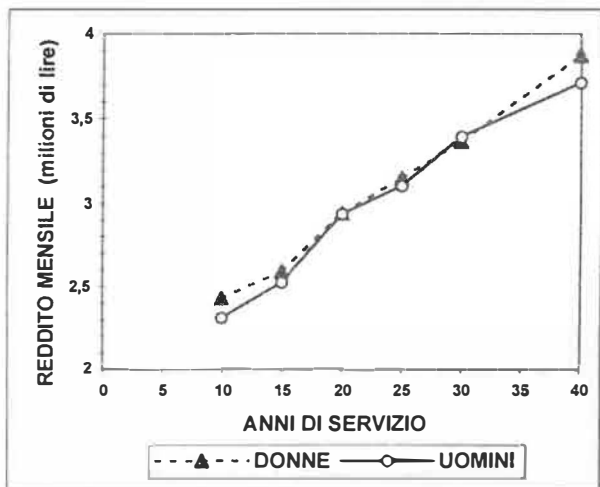
L'indice di dispersione riferito alle donne è costantemente superiore (massima dispersione dei valori cui ci si riferisce) rispetto a quello degli uomini. Una maggiore dispersione denota maggiore difformità di trattamento.

Incarichi di servizio

La distribuzione per sesso degli incarichi di servizio secondo le fasce di reddito, al di là dello sbilanciamento di attribuzione a netto favore del personale maschile (come già evidenziato nel capitolo I) mostra che (vedi tabb. 34 e 35):

- per i **diplomati** 18 donne su 19 (il 95%), a fronte di 83 uomini su 101 (l'82%), si collocano entro la fascia di reddito di 5-5.5 milioni mensili lordi. Il restante personale maschile, 18 uomini su 101 (18%), si colloca nelle fasce di reddito comprese tra 5.5 e 8.0 milioni, in cui una sola donna è presente (fascia 6-6.5 milioni) (vedi tab.34);
- per i **laureati** 46 donne su 58 (il 79%), a fronte di 187 uomini su 373 (il 50%), si collocano nella fascia di reddito entro i 5.5 milioni lordi mensili. Il restante personale, 21% donne e 50% uomini, si colloca nelle fasce di reddito comprese tra 5.5 e 9.0 milioni (vedi tab. 35).

GRAF. 15 Andamento del reddito medio mensile, del superminimo, dell'EAP e dell'EVE in relazione agli anni di servizio, per sesso



TAB. 25 Retribuzione media mensile per anzianità di servizio e per sesso (lire)

Anzianità	Retribuzione media		scarto quadratico medio (σ)		Differenza Donne-Uomini
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
0 - 10	2.433.660	2.317.597	379.422	112.445	116.063
10 - 15	2.591.869	2.529.817	1.110	122.774	62.052
15 - 20	2.940.483	2.936.759	269.122	260.703	3.724
20 - 25	3.150.171	3.102.140	235.487	194.471	48.031
25 - 30	3.363.501	3.395.514	300.411	246.067	-32.013
>30	3.872.139	3.712.590	449.014	364.631	159.549

Anzianità	Superminimo medio		scarto quadratico medio (σ)		Differenza Donne-Uomini
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
0 - 10	21.085	-	51.649	-	21.085
10 - 15	21.132	21.330	25.660	17.789	-198
15 - 20	59.523	46.463	61.659	28.081	13.060
20 - 25	50.760	51.372	27.443	29.595	-612
25 - 30	74.687	63.909	58.367	35.019	10.778
>30	150.494	89.405	97.013	68.667	61.089

Anzianità	EAP medio		scarto quadratico medio (σ)		Differenza Donne-Uomini
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
0 - 10	86.286	65.200	43.467	41.029	21.086
10 - 15	63.284	76.483	40.572	27.792	-13.199
15 - 20	137.129	142.021	44.545	41.858	-4.892
20 - 25	176.501	168.927	40.307	32.224	7.574
25 - 30	196.091	216.033	64.703	43.099	-19.942
>30	301.553	274.527	84.599	63.643	27.026

Anzianità	EVE medio		scarto quadratico medio (σ)		Differenza Donne-Uomini
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
0 - 10	52.062	32.941	51.963	24.234	19.121
10 - 15	69.549	77.199	36.524	33.750	-7.650
15 - 20	174.594	174.585	59.197	45.592	9
20 - 25	201.030	198.436	42.193	35.101	2.594
25 - 30	215.955	236.008	54.702	33.574	-20.053
>30	266.587	258.248	44.083	36.926	8.339

TAB. 26 Campo di variazione e valore modale del reddito medio mensile, per anzianità di servizio e per sesso (milioni di lire)

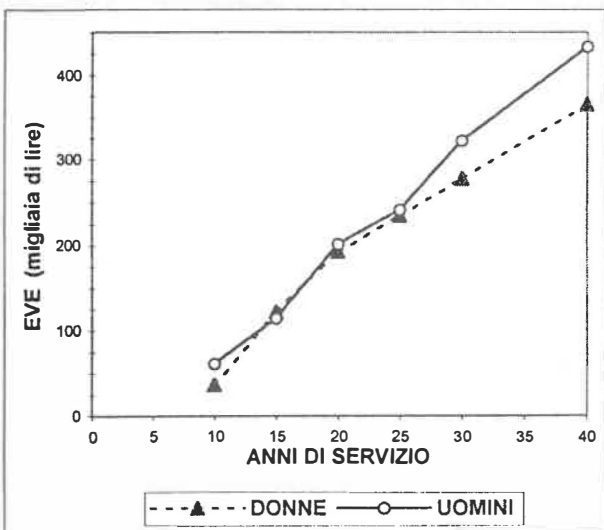
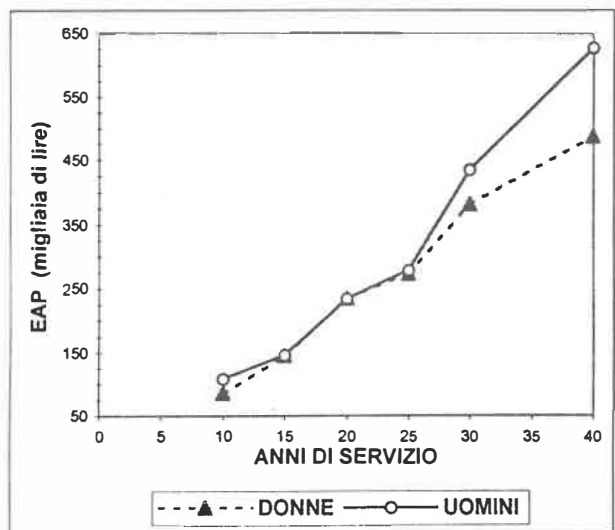
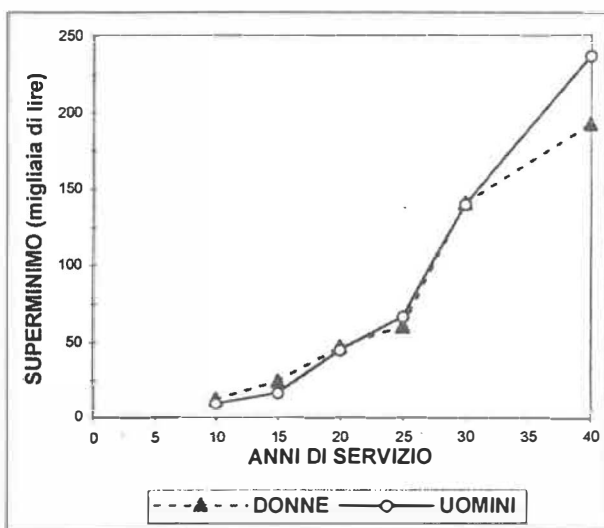
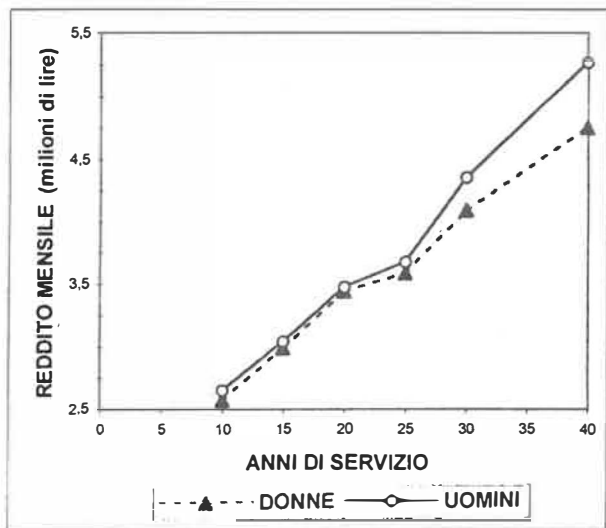
Anzianità	Campo di variazione del reddito				Valore modale	
	Donne		Uomini		Donne	Uomini
	Min	Max	Min	Max		
0 - 10	2-2,5 (85,7*)	3-3,5 (14,3*)	2-2,5 (100*)	-	2-2,5	2-2,5
10 - 15	2-2,5 (11,4*)	2,5-3 (88,6*)	2-2,5 (34,5*)	2,5-3 (65,5*)	2,5-3	2,5-3
15 - 20	2-2,5 (5,1*)	3,5-4 (5,1*)	2-2,5 (4,2*)	4-4,5 (2,1*)	2,5-3	2,5-3
20 - 25	2-2,5 (2,2*)	3,5-4 (15,6*)	2,5-3 (31,3*)	4-4,5 (1,0*)	3-3,5	3-3,5
25 - 30	2,5-3 (14,7*)	4-4,5 (2,9*)	2,5-3 (1,1*)	4-4,5 (1,1*)	3-3,5	3-3,5
>30	2,5-3 (2,6*)	4,5-5 (10,5*)	3-3,5 (34,3*)	4,5-5 (4,1*)	3,5-4	3,5-4

* In parentesi sono espresse le percentuali del personale collocato nella fascia di reddito di riferimento

TAB. 27 Anni di servizio necessari, in media, per raggiungere una fascia di reddito, per sesso

Reddito	Anni di servizio medi		Scarto quadratico medio (σ)		Differenza Donne-Uomini
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
2-2,5	11,46	10,36	4,86	4,04	1,10
2,5-3	17,29	18,73	4,36	4,06	-1,44
3-3,5	24,93	27,26	5,16	4,57	-2,33
3,5-4	29,28	33,06	4,86	3,84	-3,78
4-4,5	34,47	34,30	3,09	5,35	0,17
4,5-5	35,00	36,23	2,12	3,00	-1,23

GRAF. 16 Andamento del reddito medio mensile, del superminimo, dell'EAP e dell'EVE in relazione agli anni di servizio, per sesso



TAB. 28 Retribuzione media mensile per anzianità di servizio e per sesso (lire)

Anzianità	Retribuzione media		scarto quadratico medio (σ)		Differenza Donne-Uomini
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
0 - 10	2.570.662	2.652.888	160.721	139.215	-82.226
10 - 15	2.988.263	3.048.759	99.750	120.900	-60.496
15 - 20	3.440.171	3.477.181	225.174	226.988	-37.010
20 - 25	3.582.099	3.676.689	224.060	223.007	-94.590
25 - 30	4.082.461	4.348.803	261.926	562.000	-266.342
>30	4.741.181	5.265.445	510.713	894.146	-524.264

Anzianità	Superminimo medio		scarto quadratico medio (σ)		Differenza Donne-Uomini
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
0 - 10	12.336	9.114	27.340	27.513	3.222
10 - 15	24.111	16.222	27.549	27.479	7.889
15 - 20	46.985	44.824	41.285	41.363	2.161
20 - 25	60.203	66.633	45.961	45.220	-6.430
25 - 30	140.741	140.009	110.247	110.247	732
>30	192.560	237.181	128.389	128.458	-44.621

Anzianità	EAP medio		scarto quadratico medio (σ)		Differenza Donne-Uomini
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
0 - 10	85.566	108.409	45.716	50.066	-22.843
10 - 15	143.995	145.334	33.970	43.690	-1.339
15 - 20	233.909	233.657	60.288	76.725	252
20 - 25	272.471	278.461	38.657	72.927	-5.990
25 - 30	380.955	434.229	49.100	146.493	-53.274
>30	486.167	626.422	106.816	247.368	-140.255

Anzianità	EVE medio		scarto quadratico medio (σ)		Differenza Donne-Uomini
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
0 - 10	36.539	61.091	36.385	40.646	-24.552
10 - 15	122.083	114.423	82.832	43.028	7.660
15 - 20	192.759	201.208	45.782	51.633	-8.449
20 - 25	234.495	241.078	51.697	52.286	-6.583
25 - 30	277.609	321.867	45.396	80.009	-44.258
>30	365.177	433.424	75.564	111.431	-68.247

TAB. 29 Campo di variazione e valore modale del reddito medio mensile, per anzianità di servizio e per sesso (milioni di lire)

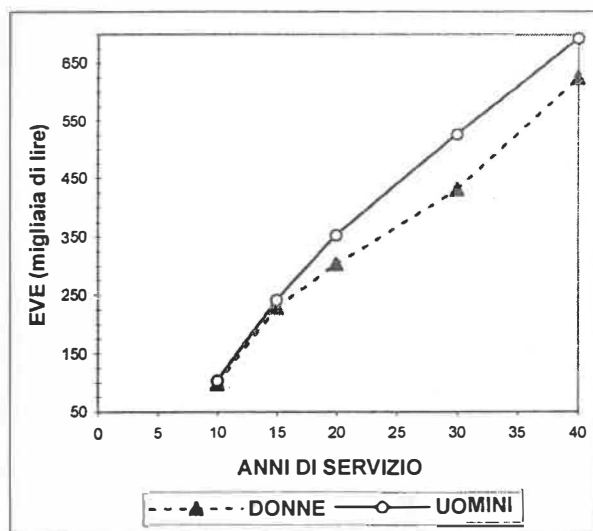
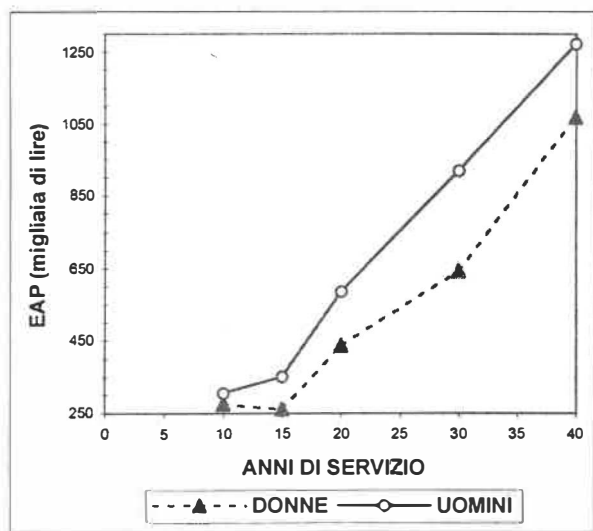
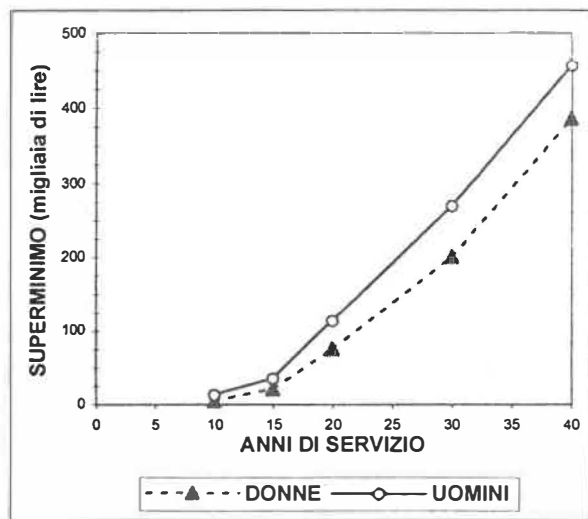
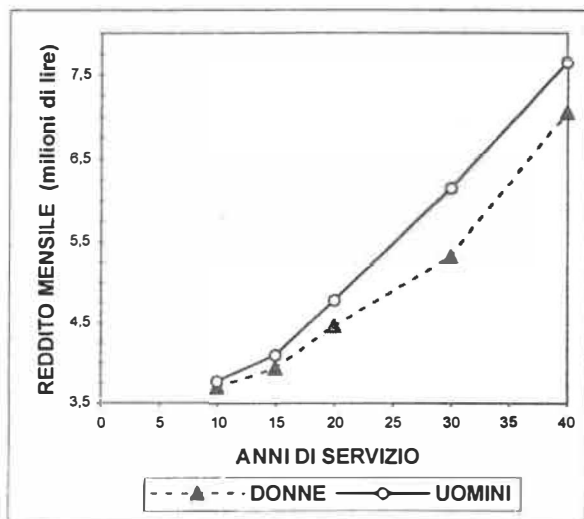
Anzianità	Campo di variazione del reddito				Valore modale	
	Donne		Uomini		Donne	Uomini
	Min	Max	Min	Max		
0 - 10	2-2,5 (42,9*)	3-3,5 (1,6*)	2-2,5 (15,9*)	2,5-3 (84,1*)	2,5 - 3	2,5 - 3
10 - 15	2,5-3 (64,2*)	3-3,5 (35,77*)	3-3,5 (40,6*)	3-3,5 (59,4*)	2,5 - 3	3 - 3,5
15 - 20	3-3,5 (69,9*)	4-4,5 (4,1*)	2,5-3 (0,5*)	4-4,5 (3,6*)	3 - 3,5	3 - 3,5
20 - 25	2,5-3 (5,9*)	3,5-4 (88,2*)	2,5-3 (0,9*)	4-4,5 (11,5*)	3,5 - 4	3,5 - 4
25 - 30	3-3,5 (4,6*)	4,5-5 (4,6*)	3-3,5 (0,7*)	7-7,5 (0,7*)	4 - 4,5	4 - 4,5
>30	3-3,5 (4,2*)	6-6,5 (4,2*)	3,5-4 (3,7*)	8-8,5 (0,5*)	4 - 4,5	4 - 5

* In parentesi sono espresse le percentuali del personale collocato nella fascia di riferimento. Sono evidenziate le fasce modali non coincidenti

TAB. 30 Anni di servizio necessari, in media, per raggiungere una fascia di reddito, per sesso

Reddito	Anni di servizio medi		Scarto quadratico medio (σ)		Differenza Donne-Uomini
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
2-2,5	7,73	7,54	0,41	0,71	0,19
2,5-3	11,58	10,93	2,44	2,61	0,65
3-3,5	15,14	16,18	7,18	3,04	-1,04
3,5-4	21,32	22,39	3,39	3,72	-1,07
4-4,5	28,72	28,38	4,37	4,01	0,34
4,5-5	33,73	31,72	3,24	2,75	2,01
5-5,5	36,57	34,82	2,17	3,00	1,75
5,5-6		35,75		2,89	
6-6,5	35,60	35,49	0,00	2,95	0,11
6,5-7		35,63		3,60	
7-7,5		35,60		2,62	
7,5-8		38,50		2,06	
8-8,5		38,00		0,00	

GRAF. 17 Andamento del reddito medio mensile, del superminimo, dell'EAP e dell'EVE in relazione agli anni di servizio, per sesso



TAB. 31 Retribuzione media mensile per anzianità di servizio e per sesso (lire)

Anzianità	Retribuzione media		Scarto quadratico medio (σ)		Differenza Donne-Uomini
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
0 - 10	3.694.607	3.772.421	182.552	266.403	-77.814
10 - 15	3.930.721	4.090.959	193.159	249.358	-160.238
15 - 20	4.456.817	4.776.639	514.753	744.366	-319.822
20 - 30	5.305.158	6.134.192	1.062.237	1.108.410	-829.034
>30	7.049.442	7.649.787	1.114.186	742.066	-600.345

Anzianità	Superminimo medio		scarto quadratico medio (σ)		Differenza Donne-Uomini
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
0 - 10	4.404	13.129	18.572	74.157	-8.725
10 - 15	20.717	35.185	39.197	72.605	-14.468
15 - 20	74.846	113.785	74.958	136.593	-38.939
20 - 30	200.090	268.676	144.566	191.721	-68.586
>30	384.726	455.981	239.790	236.456	-71.255

Anzianità	EAP medio		scarto quadratico medio (σ)		Differenza Donne-Uomini
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
0 - 10	274.237	304.561	134.886	145.582	-30.324
10 - 15	260.278	350.536	117.524	135.178	-90.258
15 - 20	437.705	586.450	211.170	231.934	-148.745
20 - 30	642.583	917.287	285.339	296.327	-274.704
>30	1.067.045	1.274.036	328.032	157.555	-206.991

Anzianità	EVE medio		scarto quadratico medio (σ)		Differenza Donne-Uomini
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
0 - 10	97.858	104.178	52.911	53.124	-6.320
10 - 15	229.315	241.324	47.489	42.397	-12.009
15 - 20	302.813	352.238	69.691	102.357	-49.425
20 - 30	430.459	525.712	136.637	136.244	-95.253
>30	624.695	693.800	120.795	76.696	-69.105

TAB. 32 Campo di variazione e valore modale del reddito medio mensile, per anzianità di servizio e per sesso (milioni di lire)

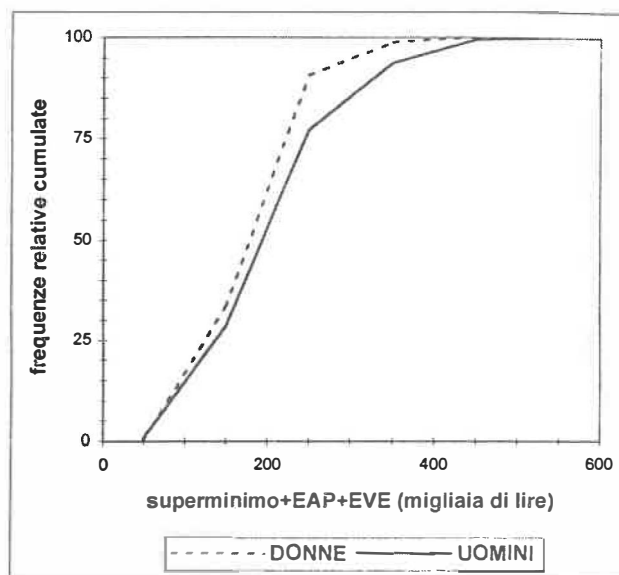
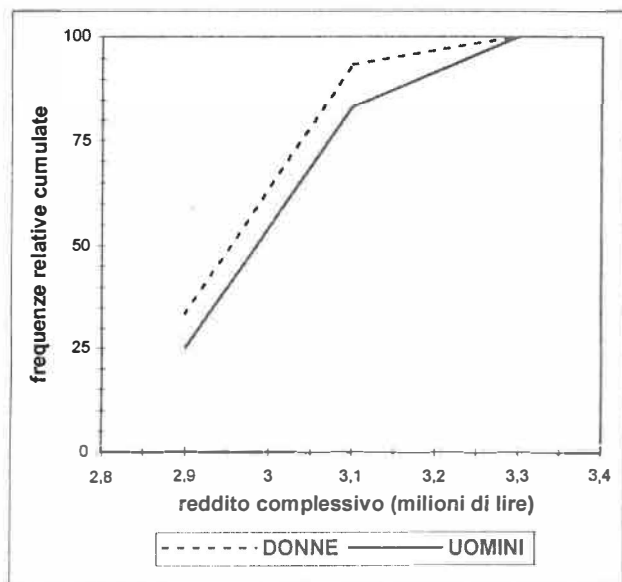
Anzianità	Campo di variazione del reddito				Valore modale	
	Donne		Uomini		Donne	Uomini
	Min	Max	Min	Max		
0 - 10	3-3,5 (23,1*)	4-4,5 (1,5*)	3-3,5 (15,8*)	5,5-6 (1,0*)	3,5 - 4	3,5 - 4
10 - 15	3-3,5 (5,6*)	4-4,5 (32,6*)	3-3,5 (0,7*)	6-6,5 (0,3*)	3,5 - 4	4 - 4,5
15 - 20	3,5-4 (11,6*)	7-7,5 (1,1*)	3,5-4 (2,2*)	7,5-8 (1,6*)	4 - 4,5	4 - 4,5
20 - 30	4-4,5 (20,8*)	7,5-8 (8,3*)	4-4,5 (3,2*)	8-8,5 (3,6*)	4,5 - 5	5 - 6,5
>30	4,5-5 (4,6*)	8-8,5 (27,3*)	4,5-5 (0,7*)	8,5-9 (1,5*)	8 - 8,5	8 - 8,5

* In parentesi sono espresse le percentuali del personale collocato nella fascia di riferimento. Sono evidenziate le fasce non coincidenti

TAB. 33 Anni di servizio necessari, in media, per raggiungere una fascia di reddito, per sesso

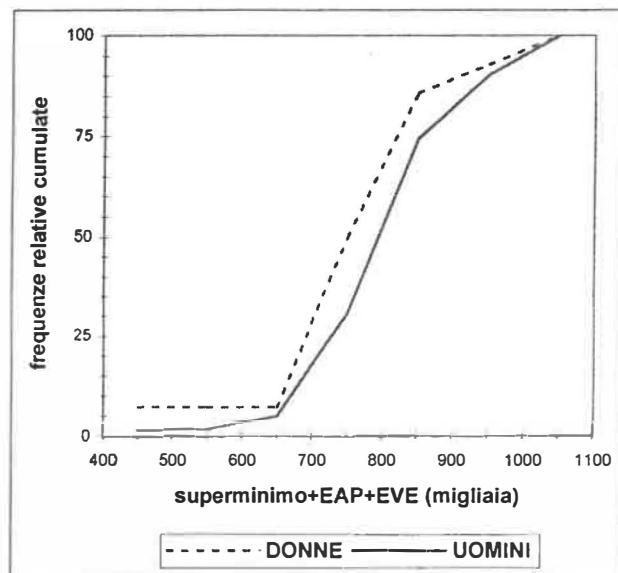
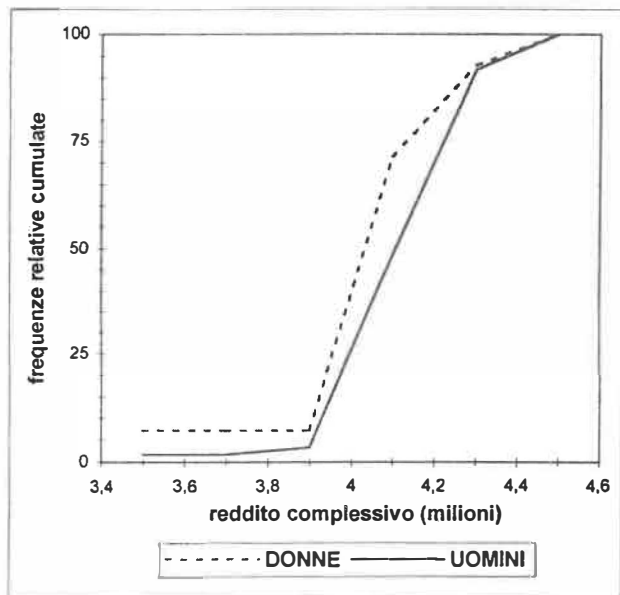
Reddito	Anni di servizio medi		Scarto quadratico medio (σ)		Differenza Donne-Uomini
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
3-3,5	8,61	8,41	2,35	1,56	0,20
3,5-4	10,59	10,09	3,18	2,88	0,50
4-4,5	16,24	15,40	2,38	2,59	0,84
4,5-5	20,89	18,99	4,18	2,86	1,90
5-5,5	21,56	21,56	5,33	3,24	0,00
5,5-6	22,60	24,18	5,60	6,54	-1,58
6-6,5	31,14	24,12	4,53	4,06	7,02
6,5-7	25,80	27,18	6,73	5,13	-1,38
7-7,5	26,00	25,52	8,00	4,45	0,48
7,5-8	33,37	30,26	3,61	4,48	3,11
8-8,5	36,80	33,56	0,69	3,32	3,24
8,5-9		37,80		0,80	

GRAF. 18 Distribuzione del personale diplomato con anzianità di servizio 10 - 15 anni e livello professionale 7, per fasce di reddito e per sesso (frequenze relative cumulate in %)



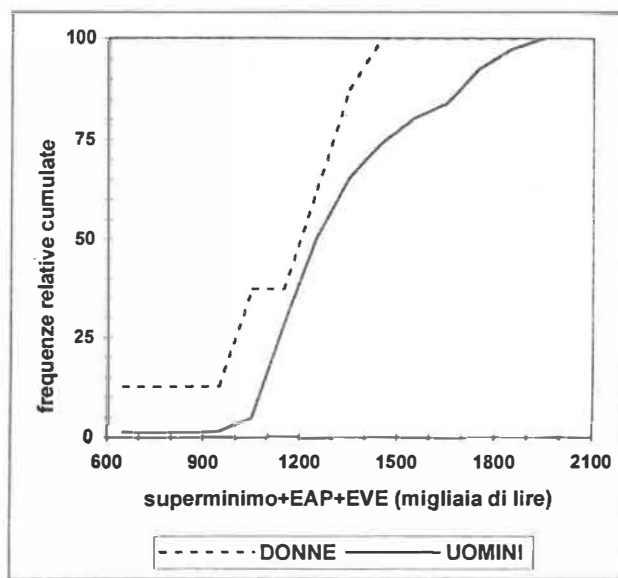
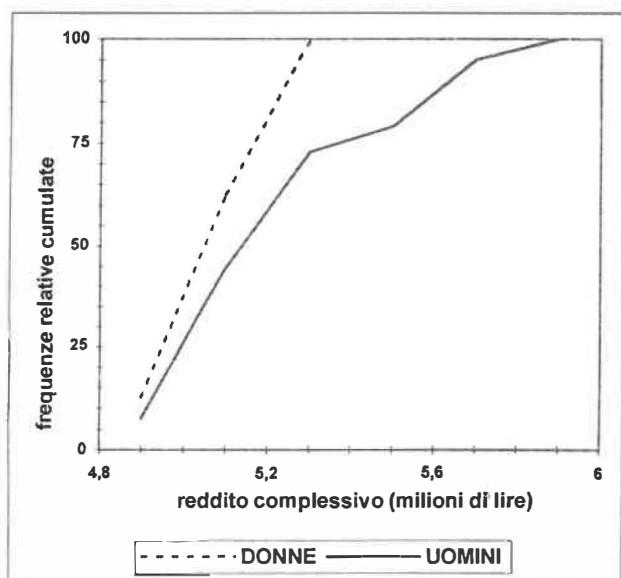
	Donne	Uomini
% personale nella fascia di reddito modale maschile	35,9	59,4
% personale a sinistra della fascia di reddito modale maschile	64,1	40,6
% personale a destra della fascia di reddito modale maschile	0,0	0,0
indice di dispersione relativo (reddito complessivo)	0,57	0,65
indice di dispersione relativo (superminimo+EAP+EVE)	0,43	0,36

GRAF. 19 Distribuzione del personale diplomato con anzianità di servizio 25 - 30 anni e livello professionale 8, per fasce di reddito e per sesso (frequenze relative cumulate in %)



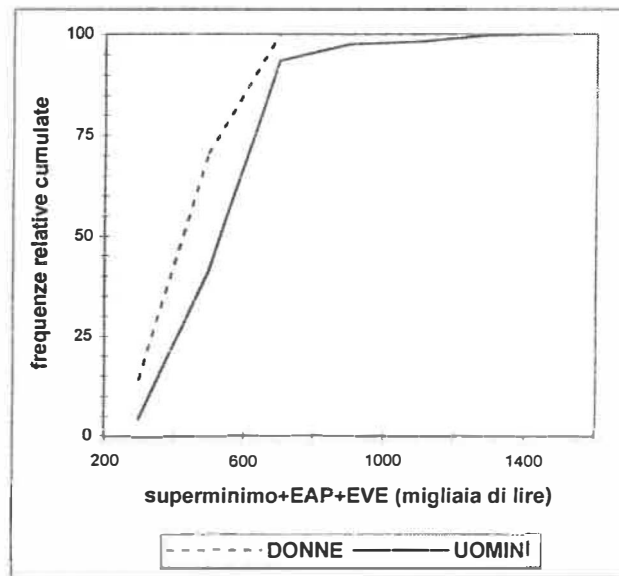
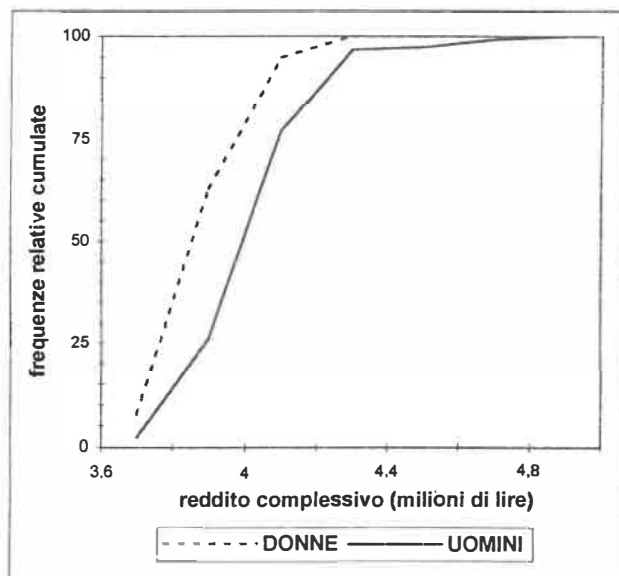
	Donne	Uomini
% personale nella fascia di reddito modale maschile	68,2	50,7
% personale a sinistra della fascia di reddito modale maschile	27,3	20,0
% personale a destra della fascia di reddito modale maschile	4,5	29,3
indice di dispersione relativo (reddito complessivo)	0,38	0,31
indice di dispersione relativo (superminimo+EAP+EVE)	0,43	0,38

GRAF. 20 Distribuzione del personale diplomato con anzianità di servizio >30 anni e livello professionale 9, per fasce di reddito e per sesso (frequenze relative cumulate in %)



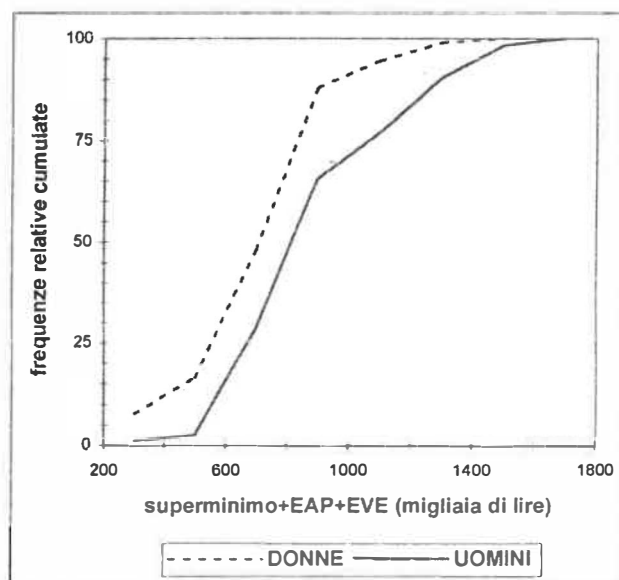
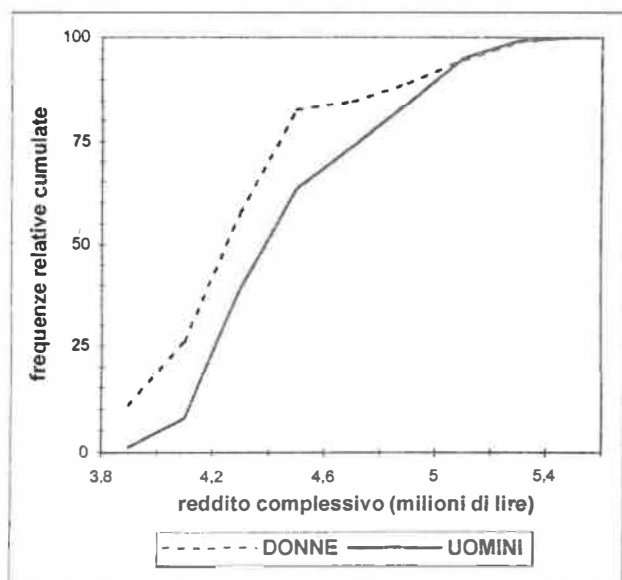
	Donne	Uomini
% personale nella fascia di reddito modale maschile	33,4	26,6
% personale a sinistra della fascia di reddito modale maschile	33,3	17,0
% personale a destra della fascia di reddito modale maschile	33,3	56,4
indice di dispersione relativo (reddito complessivo)	0,69	0,58
indice di dispersione relativo (superminimo+EAP+EVE)	0,63	0,42

GRAF. 21 Distribuzione del personale laureato con anzianità di servizio 10 - 15 anni e livello professionale 9, per fasce di reddito e per sesso (frequenze relative cumulate in %)



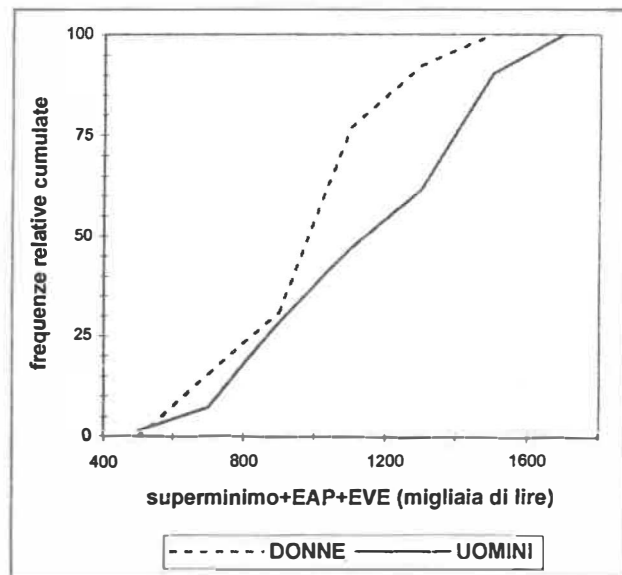
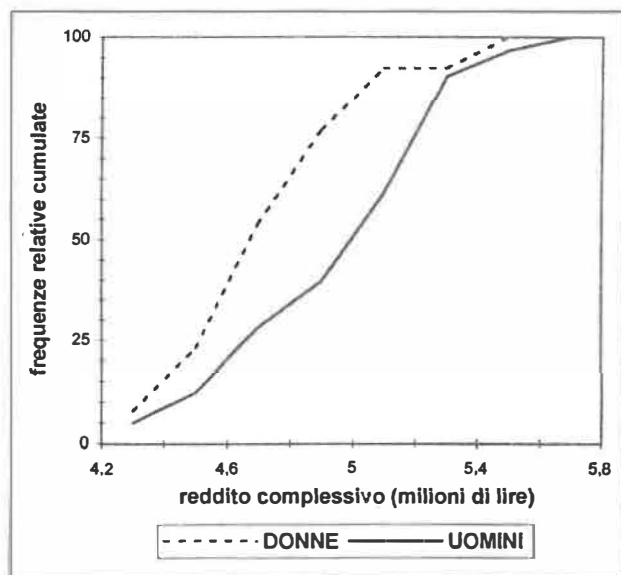
	Donne	Uomini
% personale nella fascia di reddito modale maschile	32,6	66,5
% personale a sinistra della fascia di reddito modale maschile	67,4	29,7
% personale a destra della fascia di reddito modale maschile	0,0	3,8
indice di dispersione relativo (reddito complessivo)	0,47	0,30
indice di dispersione relativo (superminimo+EAP+EVE)	0,66	0,26

GRAF. 22 Distribuzione del personale laureato con anzianità di servizio 15 - 20 anni e livello professionale 9, per fasce di reddito e per sesso (frequenze relative cumulate in %)



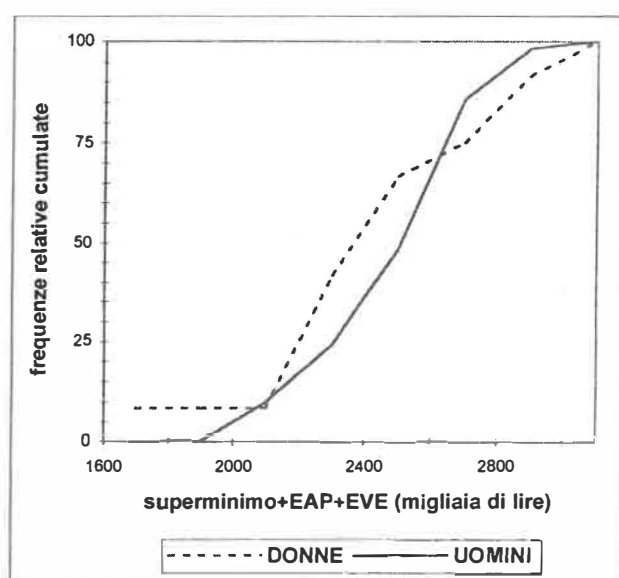
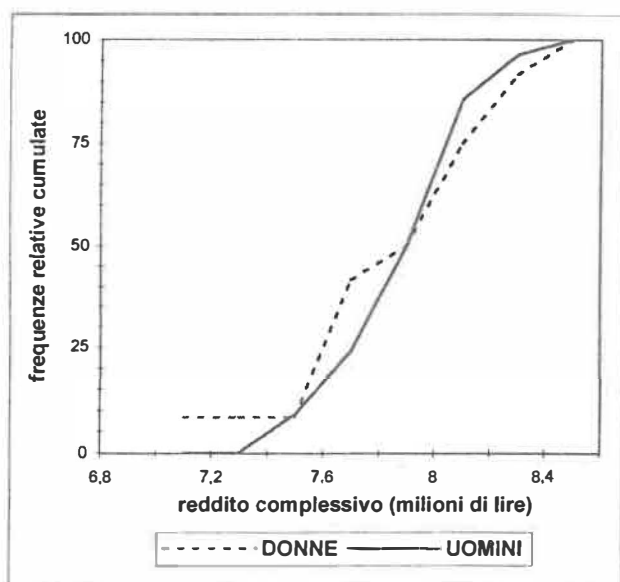
	Donne	Uomini
% personale nella fascia di reddito modale maschile	64,2	46,3
% personale a sinistra della fascia di reddito modale maschile	11,6	2,2
% personale a destra della fascia di reddito modale maschile	64,2	46,3
indice di dispersione relativo (reddito complessivo)	64,20	46,30
indice di dispersione relativo (superminimo+EAP+EVE)	64,20	46,30

GRAF. 23 Distribuzione del personale laureato con anzianità di servizio 20 - 30 anni e livello professionale 9, per fasce di reddito e per sesso (frequenze relative cumulate in %)



	Donne	Uomini
% personale nella fascia di reddito modale maschile	12,5	21,9
% personale a sinistra della fascia di reddito modale maschile	58,3	16,5
% personale a destra della fascia di reddito modale maschile	29,2	61,6
indice di dispersione relativo (reddito complessivo)	0,54	0,54
indice di dispersione relativo (superminimo+EAP+EVE)	0,59	0,57

GRAF. 24 Distribuzione del personale laureato con anzianità di servizio >30 anni e livello professionale 9,2, per fasce di reddito e per sesso (frequenze relative cumulate in %)



	Donne	Uomini
% personale nella fascia di reddito modale maschile	27,3	39,4
% personale a sinistra della fascia di reddito modale maschile	72,7	59,1
% personale a destra della fascia di reddito modale maschile	0,0	1,5
indice di dispersione relativo (reddito complessivo)	0,53	0,54
indice di dispersione relativo (superminimo+EAP+EVE)	0,55	0,53

TAB. 34 Distribuzione del personale diplomato con incarico, per fasce di reddito (in milioni di lire), per anzianità di servizio e per sesso (frequenze assolute)

Anzianità Reddito	0-10		10-15		15-20		20-30		>30		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2,5-3,0		1	1	1							1	2
3,0-3,5				9	3	9					3	18
3,5-4,0					4	9		8			4	17
4,0-4,5						3	5	14		1	5	18
4,5-5,0								7	3	9	3	16
5,0-5,5								1	2	11	2	12
5,5-6,0										2		2
6,0-6,5									1	3	1	3
6,5-7,0								1		9		10
7,0-7,5										2		2
7,5-8,0										1		1
TOT	0	1	1	10	7	21	5	31	6	38	19	101

TAB. 35 Distribuzione del personale laureato con incarico, per fasce di reddito (in milioni di lire), per anzianità di servizio e per sesso (frequenze assolute)

Anzianità Reddito	0-10		10-15		15-20		20-30		>30		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
3,0-3,5	1	2		1							1	3
3,5-4,0	3	7	7	11	1						11	18
4,0-4,5			5	43	12	41		1			17	85
4,5-5,0				3	5	21	5	8			10	32
5,0-5,5					5	22	1	27	1		7	49
5,5-6,0						3	1	5		1	1	9
6,0-6,5						9	1	25	1	1	2	35
6,5-7,0						6	1	14		3	1	23
7,0-7,5					1	2		15		1	1	18
7,5-8,0						5	1	30	1	21	2	56
8,0-8,5								7	5	36	5	43
8,5-9,0										2		2
TOT	4	9	12	58	24	109	10	132	8	65	58	373

2.5 LE AREE DI CRITICITA'

Analogamente a quanto riportato nel capitolo I riguardo alla utilizzazione metodologica della moda statistica, le aree di criticità sono rappresentate da tutto il personale collocato a sinistra del valore modale (area di sperequazione e area del fenomeno della discriminazione nella sperequazione) e dal personale sottorappresentato negli istogrammi a destra del valore modale (area di discriminazione).

Il calcolo dell'entità della sperequazione e della discriminazione, anche in questo capitolo, è stato effettuato sommando il personale collocato a sinistra e a destra rispettivamente della fascia di reddito modale, per ciascuna fascia di anzianità e per ogni grado di titolo di studio.

Nei casi in cui la fascia di reddito modale non coincide nei due sessi, è stata adottata come moda statistica la fascia di reddito modale superiore.

L'analisi retributiva del personale **non diplomato** conferma i risultati evidenziati dall'analisi sull'avanzamento di carriera (capitolo I) (vedi tab. 19): 32 donne su 198 (16.2%), a fronte di 93 uomini su 420 (22.1%), sono collocate a sinistra della fascia di reddito modale maschile. Questi valori dimostrano che, in questo caso esiste una discriminazione al maschile pari a 6 punti percentuali (fenomeno della discriminazione nella sperequazione per il sesso maschile).

A destra del valore modale maschile troviamo 41 donne su 198 (20.7%) e 73 uomini su 420 (17.4%). La discriminazione per gli uomini è di 3 punti percentuali (vedi tab. 19).

Per quanto riguarda il personale **diplomato**, vengono confermate le aree di criticità, già evidenziate nel capitolo I (vedi tab. 21):, 167 donne su 392 (il 42.6%), contro 177 uomini su 910 (il 19.4%), si collocano a sinistra della fascia di reddito modale maschile. La percentuale di donne sperequate è il doppio di quella degli uomini (23.2 punti percentuali): fenomeno della discriminazione nella sperequazione.

A destra della fascia di reddito modale maschile si collocano 32 donne su 392 (l'8.2%), contro 242 uomini su 910 (il 26.6%) (vedi tab. 21). La discriminazione di genere è di circa 18.4 punti percentuali.

Per quanto riguarda il trattamento retributivo del personale **laureato**, il passaggio nel livello 9.0 senza l'adeguamento economico ha amplificato il fenomeno discriminatorio - sperequativo già presente in tale gruppo.

A sinistra del valore modale maschile troviamo 116 donne su 295 (il 39.3%), contro 242 uomini su 1162 (il 20.8%) (vedi tab. 23). I dati dimostrano che la percentuale di donne sperequate è circa il doppio di quella degli uomini (18.5 punti percentuali): fenomeno della discriminazione nella sperequazione.

A destra del valore retributivo modale maschile sono collocate 31 donne su 295 (10.5%), a fronte di 376 uomini su 1162 (32.4%) (vedi tab. 23). La discriminazione di genere è di 21.9 punti percentuali.

Appare evidente che, come già riscontrato nel capitolo I, anche dal punto di vista retributivo i fenomeni della discriminazione e della sperequazione pesano diversamente nei due sessi penalizzando in maniera significativa il personale femminile.

2.6 I FATTORI DI DISCRIMINAZIONE NELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione lorda mensile può essere suddivisa in due macro-voci:

- 1) una parte “**fissa**”, rappresentata dalla retribuzione minima del livello/gradino professionale di appartenenza e dalla indennità di contingenza; entrambe rappresentano la quota di retribuzione base di tutto il personale che appartiene allo stesso livello/gradino, indipendentemente dal titolo di studio posseduto e dall'anzianità di servizio e che è rigorosamente uguale per tutti;
- 2) una parte “**variabile**”, rappresentata da:
 - superminimo (attribuito esclusivamente in fase di dinamica, variabile tra il 2% ed il 25% dello stipendio base);
 - Elemento Distinto di Retribuzione (EDR), attribuito esclusivamente in fase di primo inquadramento, in applicazione del contratto 1982-85;
 - Elemento Aggiuntivo di Professionalità (EAP), comunemente denominato Fascia di Professionalità, introdotto con il contratto 1985 e abolito con il vigente contratto;
 - Elemento di Valorizzazione Esperienza (EVE), introdotto con il contratto 1985 e soppresso anch'esso con il vigente contratto. EVE e EAP sono attualmente riuniti sotto la voce “Elemento Aggiuntivo di Retribuzione (EAR).”

Tra i contributi variabili del reddito non è stato preso in considerazione l'EDR, eredità del passaggio dal contratto del parastato al contratto di tipo privatistico (1982). Tale voce stipendiale è presente nel 16.5% dei diplomati uomini e nel 10% del restante personale. Ricordiamo, inoltre, che nella retribuzione lorda mensile non sono compresi i compensi relativi agli straordinari, indennità e missioni.

Da quanto detto si può facilmente intuire che i fattori di discriminazione nella busta paga riguardano le voci elencate al punto 2). Occorre sottolineare che ci si è trovati ad analizzare valori di reddito pari al numero dei dipendenti inclusi nell'analisi, a significare che in ENEA esiste una situazione retributiva in cui nessun dipendente possiede lo stesso stipendio di un altro collega, nonostante il personale venga collocato in livelli professionali retributivi. Tale variabilità è da ricondurre, analogamente a quanto evidenziato nel capitolo I, alla presenza di fattori strutturali (difformità dei CCNL) e discrezionali (dinamiche, attribuzione di incarichi) propri dell'Ente.

I risultati di questa analisi, al di là della collocazione professionale inadeguata del personale femminile, evidenziano che le disparità retributive tra uomini e donne riguardano le voci variabili dello stipendio, a loro volta strettamente correlate ai fattori discrezionali sopra ricordati.

Va ancora una volta rilevato che, nell'ambito della variabilità retributiva, la componente femminile del personale ENEA è fortemente penalizzata. A parità di titolo di studio, di livello professionale e di anzianità di servizio, la componente variabile (discrezionale) della retribuzione è quasi sistematicamente inferiore a quella del personale maschile.

CONSIDERAZIONI FINALI

Questo lavoro ha messo in evidenza che, a parità di titolo di studio e di anzianità di servizio, le donne sono inquadrare, sempre e sistematicamente, nei livelli professionali e nelle fasce di reddito inferiori rispetto a quelli degli uomini. Non hanno incarichi di struttura e non diventano dirigenti, condizioni queste che hanno comportato, e tuttora comportano, l'esclusione quasi automatica del personale femminile da una corretta valutazione per la progressione di carriera in sede di dinamica.

Alle donne non si offrono le stesse opportunità che si offrono agli uomini per progredire nella carriera. Anche quando alle donne vengono attribuiti incarichi, queste non ottengono gli stessi riconoscimenti professionali e retributivi del personale maschile.

Il presente lavoro, oltre a confermare la già denunciata discriminazione nella progressione in carriera delle donne rispetto agli uomini, attraverso l'analisi retributiva ha quantificato l'entità della discriminazione dovuta al permanere nei livelli professionali più bassi e l'entità della disparità retributiva all'interno di uno stesso livello professionale. Le disparità retributive ed il sottoinquadramento professionale sono sufficienti per ritenere che nell'Ente siano adottati criteri e meccanismi per la progressione di carriera del personale, e quindi per la corrispettiva retribuzione, chiaramente sperequativi, con accentuate peculiarità discriminatorie nei confronti del sesso femminile.

L'impostazione metodologica di questo lavoro ha permesso di evidenziare e quantificare le aree di sperequazione sia del personale maschile sia di quello femminile, dimostrando che il personale femminile è sperequato in misura doppia rispetto al personale maschile.

Allo scopo di evidenziare l'entità di detta disparità è stata costruita una tabella riassuntiva (vedi tabb. 36A e 36B), in cui sono state riportate le percentuali del personale, distinto per sesso e per i tre gradi di titolo di studio, collocato a sinistra e a destra del livello professionale modale e della fascia di reddito modale maschile (precedentemente calcolato nei paragrafi 1.5 e 2.5), ed inoltre le percentuali del personale, sempre distinto per sesso e per titolo di studio, non adeguatamente collocato nel livello professionale e nella fascia di reddito (sperequazione + discriminazione)

Tale tabella mostra che una notevole percentuale del personale femminile non è adeguatamente collocata, sia dal punto di vista professionale sia retributivo; fa eccezione il personale non diplomato, che risulta ben collocato sia dal punto di vista professionale sia retributivo.

La metodologia adottata in questo lavoro, però, si è rivelata non idonea a mettere in evidenza la problematica relativa all'inadeguato riconoscimento del titolo di studio intermedio, per la cui analisi si rimanda ad uno studio più specifico e puntuale.

I risultati di questo lavoro mostrano, pertanto, che la situazione del personale femminile in ENEA è ben più grave di quanto emerso dall'analisi sull'inquadramento professionale eseguita nel 1995. L'entità della disparità retributiva è maggiore di quella professionale e non è imputabile alla sola collocazione del personale femminile nei livelli professionali inferiori (vedi disparità retributiva nell'ambito dello stesso livello professionale). Ciò non è vero per

gli uomini dove l'entità della sperequazione retributiva è inferiore o uguale a quella professionale che, in ogni caso, riguarda circa il 20% della popolazione maschile dell'Ente.

I dati mostrano inconfutabilmente che in ENEA la discriminazione di genere nei confronti del sesso femminile è una pratica consolidata, vale a dire i meccanismi discrezionali alla base della valutazione e dell'organizzazione del personale, sono discriminatori per tutti ma per le donne lo sono in maniera particolare.

Ad ulteriore conferma che le mansioni svolte prevalentemente dalle donne sono valutate e retribuite a livelli inferiori a quelle svolte in prevalenza dagli uomini, a parità di condizioni, è stato riscontrato che di fatto in ENEA le professionalità in campo giuridico-economico e amministrativo, tipicamente femminili (vedi tab. 37), vengono sottovalutate (vedi disparità della voce stipendiale EAP ora riunita sotto la voce EAR) rispetto alle professionalità tecnico-scientifiche, senza alcuna formalizzazione contrattuale di tale concetto. In ogni caso, le percentuali mostrate da detta tabella non giustificano l'entità della sofferenza di inquadramento professionale e retributiva del personale femminile (solo il 26% delle laureate ha un titolo riconducibile all'ambito economico-giuridico mentre ben il 61% di esse è sottoretribuito).

Nel presente lavoro non è stata fatta alcuna analisi sul personale dirigente perché nella storia del personale ENEA solo due donne hanno raggiunto il livello dirigenziale.

Teoricamente, in un clima di pari opportunità e senza eventi discriminatori per i due sessi, nella classe dirigenziale dell'Ente dovrebbero essere attualmente presenti almeno 12 donne, prendendo come riferimento l'anzianità di servizio degli attuali dirigenti uomini. Se invece si prende in considerazione la percentuale complessiva del personale femminile rispetto a quello maschile, il numero delle dirigenti donne dovrebbe essere pari a 20.

I meccanismi discrezionali presenti in ENEA, che così sistematicamente penalizzano la componente femminile segregandola nei livelli professionali inferiori ed escludendola dalla carriera dirigenziale, si inquadrano in un'ottica di discriminazione di genere, di cui l'Ente deve cominciare a rendere conto non solo al proprio personale ma anche alla pubblica opinione.

Ciò perché un Ente pubblico, specie un ente di ricerca che ambisce ad essere riferimento di eccellenza a livello nazionale, non può restare ancorato a stereotipi androcentrici, espressione, peraltro, di una consolidata cultura discriminatoria nei confronti dell'universo femminile.

Si può affermare, senza tema di smentita, che l'ENEA, pur affermando in tutti i suoi documenti programmatici la volontà di valorizzare il potenziale umano disponibile, continua nei fatti a trascurare le potenzialità produttive, organizzative e gestionali delle donne.

TAB. 36 A Distribuzione del personale per titolo di studio e per sesso in relazione al livello professionale modale maschile ed entità della sperequazione e della discriminazione (*) (%)

LIVELLO PROFESSIONALE	NON DIPLOMATI			DIPLOMATI			LAUREATI		
	Donne	Uomini	Differenza Donne-Uomini	Donne	Uomini	Differenza Donne-Uomini	Donne	Uomini	Differenza Donne-Uomini
Personale a sinistra del livello professionale modale maschile	17,2	23,6	-6,4	36,5	20,2	16,3	15,9	6,4	9,5
Personale a destra del livello professionale modale maschile	26,3	20,5	5,8	4,1	17,1	-13	3,1	18,8	-15,7
SPEREQUAZIONE + DISCRIMINAZIONE	17,2 0	23,6 5,8		36,5 13	20,2 0		15,9 15,7	6,4 0	

*) per il calcolo dei punti percentuali di sperequazione e discriminazione si rimanda alla spiegazione nel paragrafo 1.5

TAB. 36 B Distribuzione del personale per titolo di studio e per sesso in relazione alla fascia di reddito modale maschile ed entità della sperequazione e della discriminazione (*) (%)

REDDITO	NON DIPLOMATI			DIPLOMATI			LAUREATI		
	Donne	Uomini	Differenza Donne-Uomini	Donne	Uomini	Differenza Donne-Uomini	Donne	Uomini	Differenza Donne-Uomini
Personale a sinistra della fascia di reddito modale maschile	16,2	22,1	-5,9	42,6	19,4	23,2	39,3	20,8	18,5
Personale a destra della fascia di reddito modale maschile	20,7	17,4	3,3	8,2	26,6	-18,4	10,5	32,4	-21,9
SPEREQUAZIONE + DISCRIMINAZIONE	16,2 0	22,1 3,3		42,6 18,4	16,4 0		39,3 21,9	20,8 0	

*) per il calcolo dei punti percentuali di sperequazione e discriminazione si rimanda alla spiegazione nel paragrafo 2.5

TAB. 37 Distribuzione del personale con titolo di studio amministrativo, per fasce di anzianità e per sesso

DIPLOMATI

Anzianità	0-10		10-15		15-20		20-25		25-30		>30		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
totale personale	63	44	193	202	73	193	17	113	22	140	24	218	392	910
di cui con titolo di studio AMMINISTRATIVO	58	9	178	46	68	34	17	10	21	23	22	20	364	142
incidenza %	92,1	20,5	92,2	22,8	93,2	17,6	100,0	8,8	95,5	16,4	91,7	9,2	92,9	15,6

LAUREATI

Anzianità	0-10		10-15		15-20		20-30		>30		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
totale personale	65	101	89	292	95	322	24	310	22	137	295	1162
di cui con titolo di studio GIURIDICO-ECONOMICO	21	12	25	20	21	16	11	26	9	11	78	85
incidenza %	32,3	11,9	28,1	6,8	22,1	5,0	45,8	8,4	40,9	8,0	26,4	7,3

CONCLUSIONI

La situazione del personale femminile è talmente grave da non poter essere più ignorata.

In un'azione perequativa che miri a rimuovere con coscienza e giustizia gli squilibri di inquadramento professionale e le disparità di retribuzione del personale, generalmente si prendono come standard di riferimento, per allineare il personale sperequato, i valori medi. In ENEA tali valori medi risultano sottostimati data la rilevante presenza di sperequazione e di discriminazione di genere; abbiamo infatti visto che i valori medi e/o modali degli uomini sono superiori a quelli delle donne. Se la perequazione del personale dovesse essere effettuata, prendendo come riferimento i valori professionali e retributivi medi e/o modali di tutto il personale, la discriminazione femminile continuerebbe ad esistere, ripercuotendosi anche sulla quota di uomini sperequati. Per un'efficace azione di riequilibrio del personale ENEA, il corretto valore (standard interno) cui riferirsi non potrà che essere il valore modale maschile e assolutamente mai quello non disaggregato per sesso. Ciò è in linea con le indicazioni legislative, nazionali e comunitarie, nelle quali si afferma che gli effetti delle azioni correttive debbano basarsi sul principio del "miglior vantaggio".

Il Comitato per le Pari Opportunità non considera certo esaurito il suo compito con la pubblicazione del presente studio, ma intende continuare nel proprio impegno, teso a mettere in atto ogni azione correttiva che ripristini la situazione di parità e dignità professionale e retributiva dei dipendenti ENEA, ad individuare, in collaborazione con la Direzione dell'Ente e con tutto il personale le modalità per la rimozione delle cause della discriminazione di genere e a promuovere e diffondere le azioni positive.

Relativamente, infine, alla accertata situazione di discriminazione e di sperequazione delle dipendenti ENEA, si sottolinea che, in caso di ricorso in giudizio, avendo la legge 125/91 sancito l'inversione dell'onere della prova, spetterebbe all'ENEA dimostrare alle autorità competenti, suffragandolo con prove, di non aver messo in atto comportamenti discriminatori. Vista la pesante situazione di sistematico sottoinquadramento professionale e retributivo del personale femminile, non sarà facile per l'Ente giustificare tale situazione.

E' in quest'ottica che l'attuale CPO ripropone alla Direzione dell'Ente l'adozione del Codice Europeo, come strumento naturale per rimuovere efficacemente i meccanismi discriminatori presenti all'interno della sua organizzazione.

Questo lavoro dimostra chiaramente, e la Direzione ne deve prendere atto, che il sistema di valutazione del personale adottato in ENEA specie in questi ultimi anni (le cosiddette dinamiche) non può essere in futuro riproposto data l'entità della discriminazione che ha generato. Altra "sfida possibile" per la Direzione ENEA dovrebbe essere quella di "ripensare" l'organizzazione del lavoro dell'Ente in modo tale da valorizzare appieno le differenze di genere e da favorire l'assunzione delle responsabilità familiari (da sempre sbilanciate a "favore" delle donne) da parte anche degli uomini.

La sfida è quindi aperta. Come Comitato Pari Opportunità siamo disponibili a "raccolglierla" e a confrontarci con la Direzione dell'Ente, le OO.SS., le lavoratrici ed i lavoratori con l'obiettivo di raggiungere le Pari Opportunità in ENEA, condizione indispensabile per la piena valorizzazione di tutto il suo potenziale umano.

Edito dall' **ENEA**
Unità Comunicazione e Informazione
Lungotevere Grande Ammiraglio Thaon di Revel, 76 - 00196 Roma
Sito Web <http://www.enea.it>

ARTIGRAFICO SANMARCELLO
00198 Roma - Via Regina Margherita, 176 - Tel. 06/8553982
Finito di stampare nel mese di Marzo 2000