



## AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE DEL MAR LIGURE OCCIDENTALE



### Analisi di Genere 2022



## Sommario

<b>Abstract</b> .....	3
<b>Premessa</b> .....	4
<b>Sezione 1. Analisi Anagrafiche</b> .....	5
<b>Sezione 2. Analisi delle possibilità di carriera</b> .....	9
<b>Sezione 3. Analisi delle retribuzioni</b> .....	15
<b>Sezione 4. Analisi conciliazione vita - lavoro</b> .....	19

## Abstract

La prima Analisi di Genere dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale affronta, a questi fini, il tema della parità tra le lavoratrici e i lavoratori dell'Ente. I dati raccolti e analizzati, tutti riferiti al 2022, fotografano politiche di gestione del personale che hanno efficacemente annullato il cosiddetto *gender gap*, specialmente laddove più diretti sono gli effetti delle scelte dei vertici e della dirigenza, per la valorizzazione del merito e dell'eccellenza professionale.

- **Anagrafica** - Il turn over cui è stato sottoposto dal 2017 il personale dell'Ente, prevalentemente per motivi anagrafici (in uscita) e di specializzazione professionale (in entrata), ha prodotto risultati di riduzione del divario tra componente maschile e femminile, sia a livello complessivo, sia nelle professioni tecniche e ispettive, tradizionalmente le più sbilanciate.
- **Carriere** - L'individuazione, nei ruoli di responsabilità organizzativa, di soggetti più giovani e con scolarità più elevata, ha avuto, quale effetto secondario, un sorpasso della componente femminile su quella maschile, sia tra il personale Quadro sia tra i Responsabili di Ufficio. Le progressioni di livello hanno riguardato il personale in modo perfettamente proporzionale rispetto alla composizione per genere.
- **Retribuzione** - Le retribuzioni del personale si sono dimostrate indipendenti dall'appartenenza di genere mentre, sorprendentemente, gli emolumenti ad personam sono complessivamente percepiti, di più e per importi maggiori, dalle dipendenti rispetto ai dipendenti.
- **Conciliazione vita-lavoro** - Anche gli aspetti di conciliazione vita-lavoro mostrano parità di fruizione per i caregiver, uomini o donne che siano, e si registrano segnali incoraggianti anche sul fronte della cura dei figli, con un maggiore coinvolgimento dei lavoratori padri, per quanto ancora fisiologicamente lontano da quello delle lavoratrici madri.

I dati illustrati risultano in netta controtendenza rispetto a tutte le statistiche nazionali ed europee, in particolare rispetto alle realtà portuali italiane: l'AdSP del Mar Ligure Occidentale si dimostra un luogo di lavoro che valuta l'individuo e in cui l'appartenenza di genere non rappresenta un fattore nell'equazione della meritocrazia. Le politiche fin qui adottate si sono dimostrate efficaci e quindi non si rende necessario adottare alcuna misura correttiva, né adottare un Gender Equality Plan, potendo invece concentrare il futuro impegno al consolidamento dei risultati raggiunti e alla gestione della diversità.

## **Premessa**

L'individuazione di politiche di pari opportunità e di superamento delle differenze di genere devono essere uno tra gli obiettivi strategici di ogni organizzazione responsabile. Il raggiungimento dell'uguaglianza di genere rappresenta il quinto tra i 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e in ottica comunitaria, nell'ambito delle direttive del Consiglio Europeo su Horizon Europe, a partire dal 2022 è stata resa necessaria l'adozione, ai fini della partecipazione ai bandi competitivi per la concessione di fondi europei, del Gender Equality Plan, quale strumento programmatico triennale finalizzato alla realizzazione di azioni e progetti che favoriscano, se presenti, la riduzione delle asimmetrie di genere.

Quale prima indagine strutturata in argomento, la presente Analisi di Genere, mira a restituire una visione di insieme dello stato dell'Ente, in termini di parità di genere e possibilità di carriera. I dati raccolti e analizzati in quattro differenti sezioni – ognuna con obiettivi analitici distinti ma convergenti – intendono rappresentare in maniera oggettiva le eventuali criticità o situazioni virtuose, in modo tale da apportare correttivi, ove necessari, o attuare misure di mantenimento ed implementazione, a seconda dei casi specifici. L'Analisi di Genere 2022 rappresenterà inoltre la bussola che permetterà al Comitato Unico di Garanzia dell'Ente, di prossima istituzione, di orientarsi nelle attività che lo attendono. Prima di esporre i risultati dell'indagine, è opportuno richiamare i dati provenienti dal Global Gender Gap Report 2022, che conferma come, alle condizioni attuali, si stima che ci vorranno ancora 132 anni per colmare il divario di genere globale. L'Italia, secondo il Global Gender Gap Index 2022, si colloca per parità di genere al 63° posto al mondo, e al 14° posto in Europa. Quest'ultimo dato in particolare, fornisce un termine di paragone per i dati analizzati, inserendoli in una visione di contesto, in cui il divario di genere risulta ancora molto marcato e nella quale il genere femminile subisce, in generale, un costante svantaggio in termini economici e di carriera. Non così, come si vedrà, nell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale.

### Sezione 1. Analisi Anagrafiche

Al 31 dicembre 2022, su un totale di n. 298 unità di personale, la componente maschile conta n. 157 unità, pari al 53% del totale, mentre la componente femminile conta n. 141 unità, pari al 47% del totale (**Grafico 1**). Una situazione, dato lo scarto minimo tra i due generi, di sostanziale equità, che permette di affermare che il gap, quantomeno in termini di organico totale, è esiguo e piuttosto stabile nel tempo.

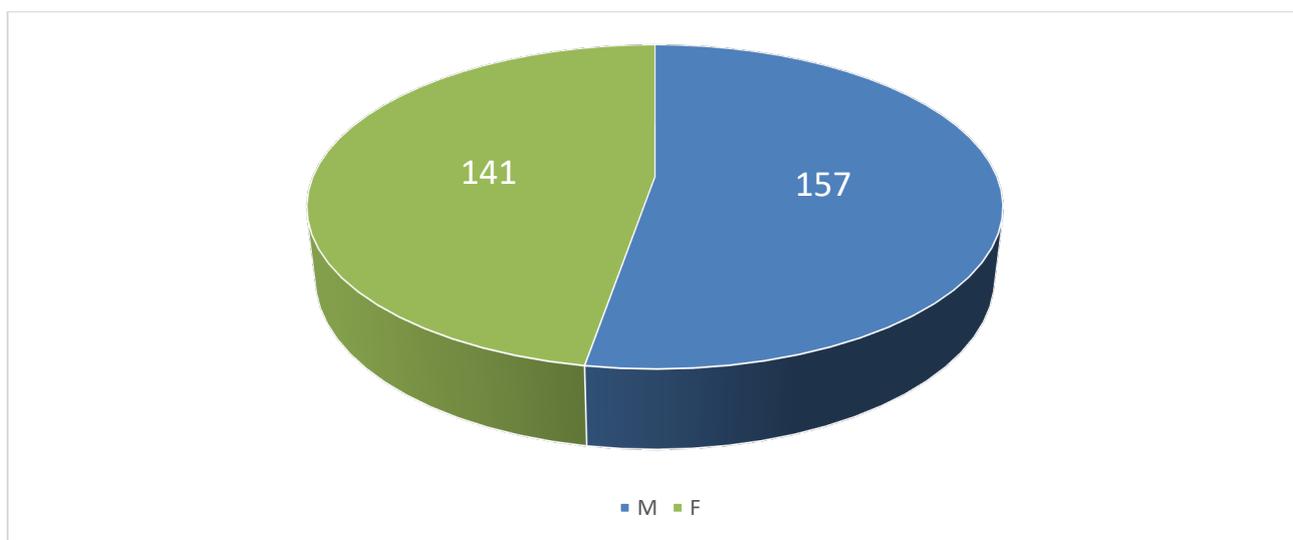


Grafico 1 - Distribuzione totale Organico al 31 dicembre 2022 - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Infatti, la comparazione tra la situazione sopraesposta, e quella risalente al 31 dicembre 2018 (**Grafico 2**), evidenzia una sostanziale equità tra i generi mantenuta costante, nonostante il marcato *turn over* registrato dalla nascita dell’Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale a tutto il 2022 (dal 2017 al 2022 sono state perfezionate 157 assunzioni, a fronte di 86 cessazioni).

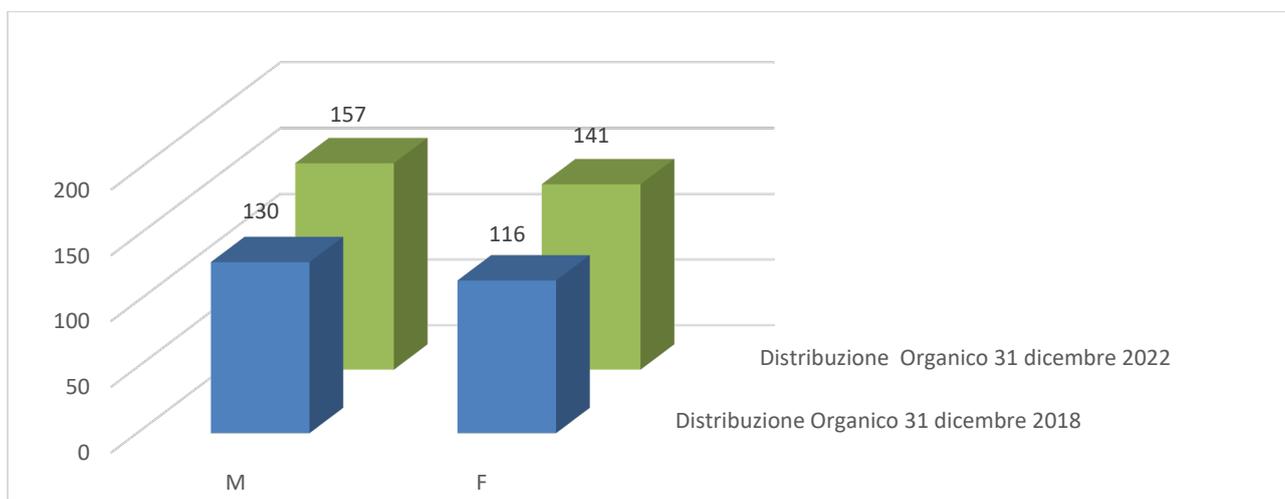


Grafico 2 - Comparazione distribuzione Organico - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Affinché l'analisi anagrafica sia maggiormente dettagliata, appurata un'equità di genere strutturale e costante nel tempo in termini assoluti, risulta rilevante comprendere la distribuzione delle risorse tra le diverse Strutture che compongono l'Ente (**Grafico 3**).

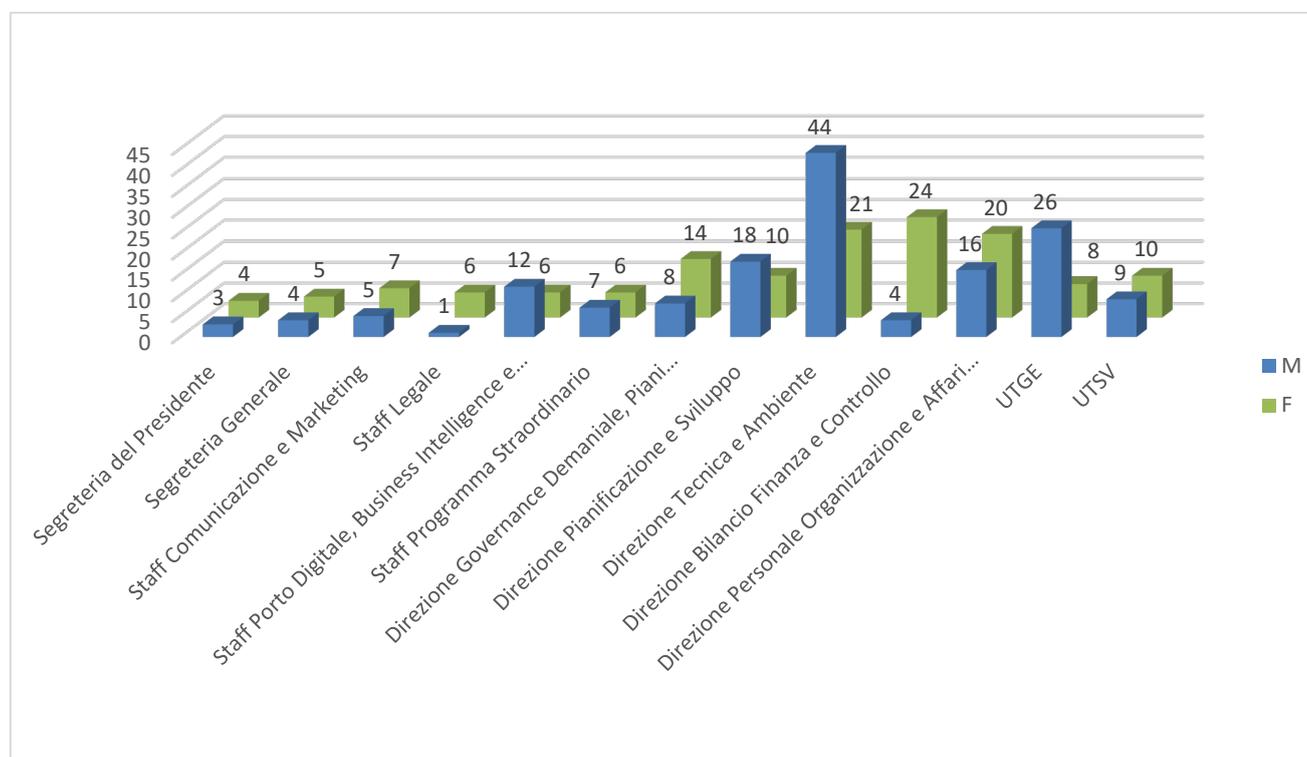


Grafico 3 - Distribuzione per Strutture al 31 dicembre 2022 - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

La distribuzione risulta essere omogenea in pressoché la totalità delle Strutture. Le uniche differenze evidenti, con uno sbilanciamento verso il genere maschile, sono presenti nella Direzione Tecnica e Ambiente e nell'Ufficio Territoriale di Genova, in quanto la tipologia del titolo di studio richiesto a ricoprire determinate mansioni operative ha ancora una preponderanza maschile nel mercato del lavoro attuale, seppur in presenza di una inversione del trend. Scendendo nel dettaglio, nella Direzione Tecnica e Ambiente dei n. 44 maschi, ben n. 9 ricoprono mansioni operative che richiedono titoli di studio non elevati mentre nessuna donna ricopre tali mansioni; nell'Ufficio Territoriale di Genova su n. 26 maschi, quasi la metà (n. 14) svolge mansioni ispettive di controllo del territorio portuale e questo comparto, tradizionalmente maschile, vanta, per il momento, un'unica, recente, assunzione femminile. Uno sbilanciamento altrettanto marcato, ma verso il genere femminile, è ravvisabile nella Direzione Bilancio, Finanza e Controllo e nella Direzione Governance Demaniale e Piani d'Impresa. La fotografia restituita da tali dati è quello di un Ente che, partendo da una situazione di sostanziale equilibrio di genere, in termini relativi alla totalità delle risorse umane, distribuisce

quest'ultime perseguendo il criterio dell'equità, compatibilmente con le caratteristiche dei profili richiesti e la propensione individuale, a volte differenziata per genere fin dalla scelta del curriculum scolastico.

Per completare l'analisi anagrafica risulta fondamentale inquadrare la distribuzione per genere all'interno delle diverse fasce d'età (**Grafico 4**), in modo da comprendere con chiarezza la natura del *turnover* che ha interessato l'Ente negli ultimi 5 anni e se tale processo abbia interessato trasversalmente entrambi i generi in maniera uniforme.

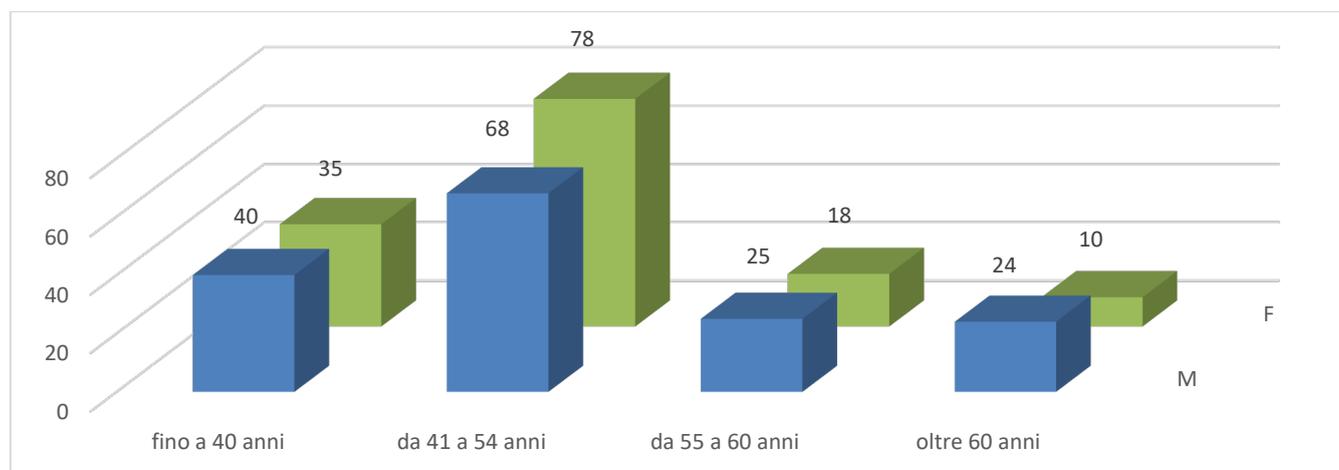


Grafico 4 - Distribuzione per fasce d'età - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Come si può osservare, il personale maschile risulta essere mediamente quello più anziano anagraficamente, con una concentrazione superiore rispetto al genere femminile nelle fasce d'età sopra i 55 anni, e con una differenza rilevante nella fascia d'età superiore ai 60 anni (su n. 34 ultrasessantenni, il 71 % circa è di sesso maschile). Nelle fasce d'età inferiori ai 55 anni, risulta un equilibrio tra i due generi senza sbilanciamenti significativi.

A fronte di quanto rappresentato, si può affermare che, dal punto di vista relativo alla composizione dell'organico, l'equità fra i generi è garantita all'interno dell'Ente, oltre che in termini numerici assoluti, anche dal punto di vista della distribuzione tra le Strutture e dal punto di vista dell'età anagrafica. Inoltre, un aspetto su cui porre l'accento è rappresentato dal mantenimento di un'equità di genere anche a fronte di un rilevante processo di turnover, segno di come l'Ente rappresenti un contesto lavorativo in grado di favorire e garantire tale equità, e di come sia percepito anche esternamente dai candidati partecipanti alle selezioni pubbliche.

Per poter definire lo stato dell'Ente in merito alla parità di genere, non è ovviamente sufficiente prendere atto di un organico bilanciato in termini numerici, rappresentando quest'ultimo solo la base necessaria per perseguire e mantenere una parità di genere che, per definirsi tale in senso stretto, deve essere garantita attraverso la parità di opportunità di carriera, di retribuzione e di conciliazione vita-lavoro, tre aspetti che saranno analizzati nelle successive tre sezioni.

## Sezione 2. Analisi delle possibilità di carriera

L'analisi si svolgerà suddividendo il personale in tre insiemi (Impiegatizio, Quadro e Dirigenziale) per poi soffermare l'indagine sulla figura del Responsabile di Ufficio/Staff e sulle progressioni di carriera. Inoltre, verrà effettuata una breve ricognizione anche in merito alla distribuzione delle assunzioni perfezionate nel 2022, per dettagliare le opportunità di carriera all'interno dell'Ente, e se quest'ultime siano effettivamente nella disponibilità di tutto il personale, indipendentemente dal sesso.

Il personale quadro è composto da n. 69 unità complessive, mentre il personale impiegatizio è composto da n. 211 unità, distribuiti come nel grafico sotto riportato.

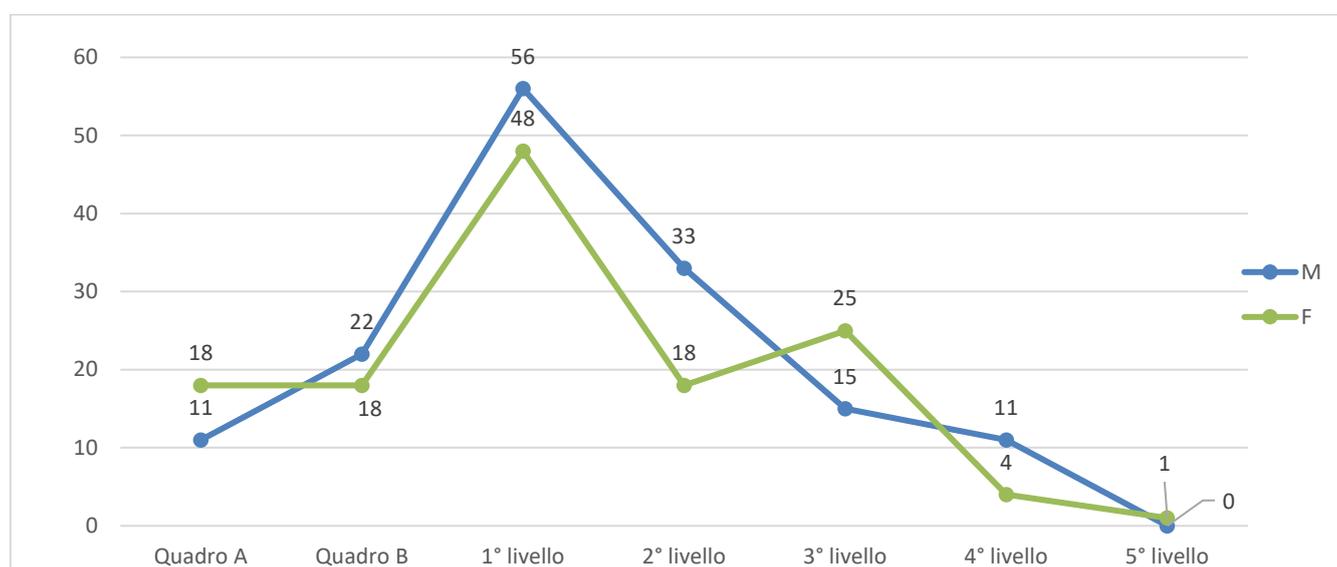


Grafico 5 - Distribuzione per livello di inquadramento - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Con riferimento al personale Quadro, oltre ad una preponderanza femminile in senso assoluto (che verrà approfondita successivamente in maniera specifica), risalta la grande differenza sul Quadro A, livello apicale della categoria, nel quale su un totale di n. 29 unità, ben n. 18 sono di sesso femminile (ovvero il 62%), mentre sul Quadro B vi è una minima preponderanza maschile.

Nella distribuzione per livelli impiegatizi vi è una sostanziale omogeneità. Per quanto riguarda il 1° livello, che in base alla declaratoria del CCNL applicato è un funzionario, responsabile di funzione e/o di unità organizzativa, la differenza a favore del genere maschile è minima (solo il 54% rispetto al 46 % del genere femminile). Con riferimento ai livelli inferiori vi è un'alternanza speculare tra la distribuzione sul 2° e sul 3° livello, mentre l'unico squilibrio è presente sul 4° e penultimo livello - che in fase di selezione pubblica viene bandito solo per personale diplomato - nel quale vi è una maggioranza maschile. Infine, il 5° livello interessa una sola unità di genere femminile (appartenente

alle categorie protette).

Appurata una distribuzione complessiva sostanzialmente equilibrata, l'analisi si sposta sugli inquadramenti di Dirigente, dei Responsabili di Ufficio/Staff e più nel dettaglio del personale Quadro nel suo complesso.

Con riferimento ai primi vi è una perfetta distribuzione (**Grafico 6**), indice di come l'equità di genere sia garantita in termini di percorsi di carriera fino ai vertici aziendali. L'equilibrio di genere tra i livelli dirigenziali assume un significato ancor più rilevante e cruciale, in quanto è proprio nelle posizioni apicali e laddove risiede il potere decisionale che tale equilibrio viene più spesso a mancare nella Pubblica Amministrazione (il progressivo e costante miglioramento dell'equilibrio di genere all'interno della Pubblica Amministrazione è presente solo ai livelli non dirigenziali, in quanto la percentuale femminile dei ruoli dirigenziali nel 2022 si attesta al 38%<sup>1</sup>).

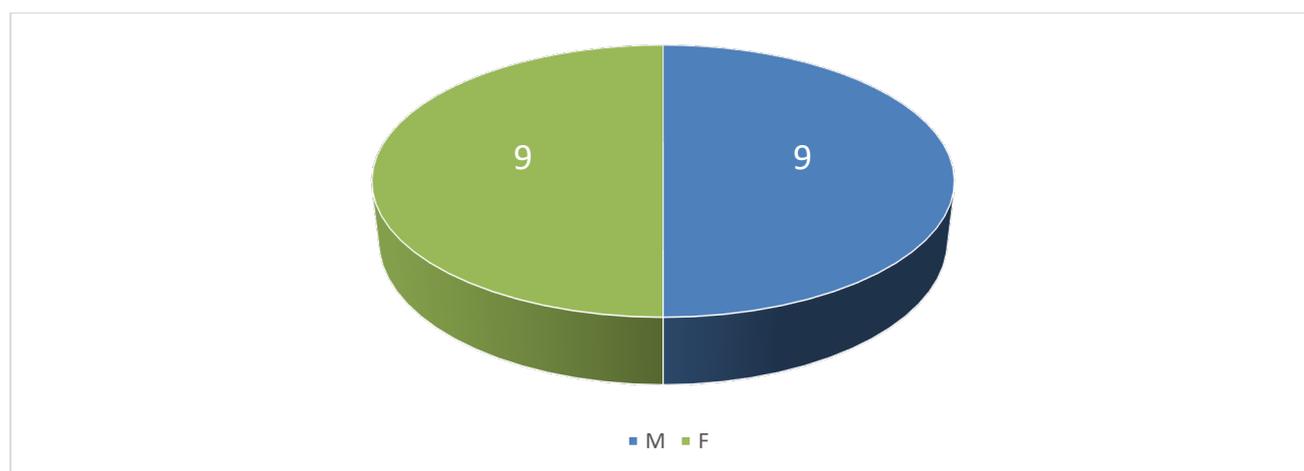


Grafico 6 - Distribuzione ruoli dirigenziali - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Il perfetto equilibrio di genere in ambito dirigenziale è stato per altro alterato dal perfezionamento dell'assunzione di un nuovo Dirigente donna nel corso del 2022 (entrata a far parte dell'organico a partire dal 2023), portando ad una situazione di maggioranza del genere femminile.

A conferma di una situazione di equilibrio non casuale, ma strutturale ed "endogena", vi sono i dati sotto riportati (**Grafico 7**, **Grafico 8**) riguardanti il personale Quadro e i Responsabili di Ufficio/Staff: in entrambi i casi, seppur lieve, vi è una preponderanza

<sup>1</sup> Il tema, tra i molteplici, è trattato dalla "Linee Guida sulla Parità di Genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni" del 6 ottobre 2022, a cura della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per la Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità.

femminile.

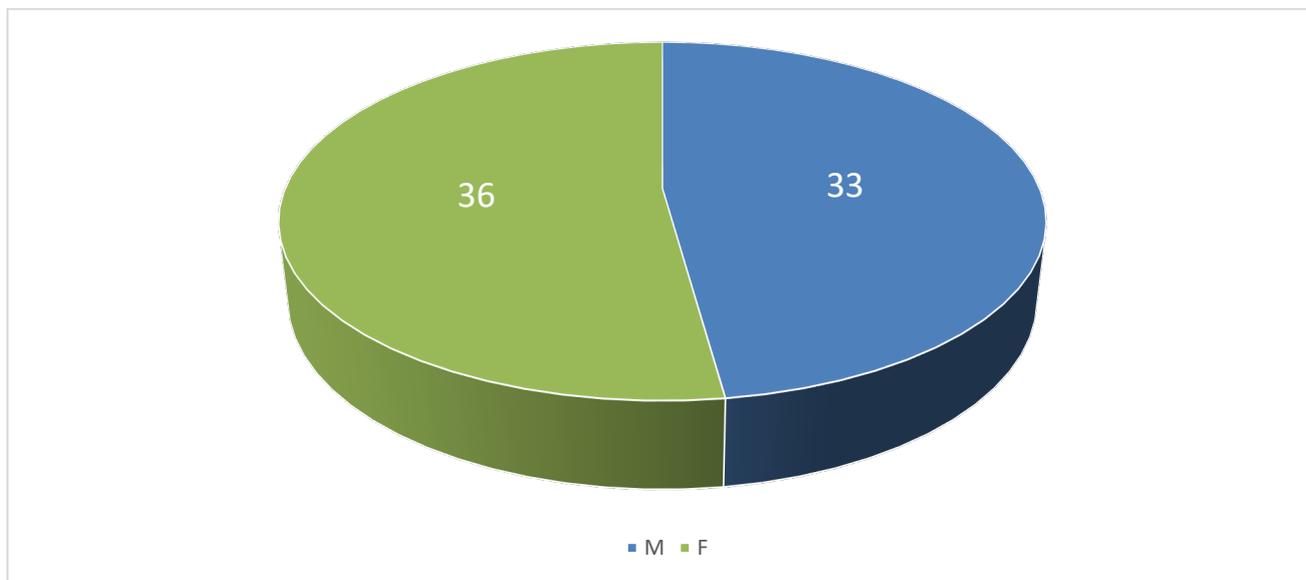


Grafico 7 - Distribuzione Quadri - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

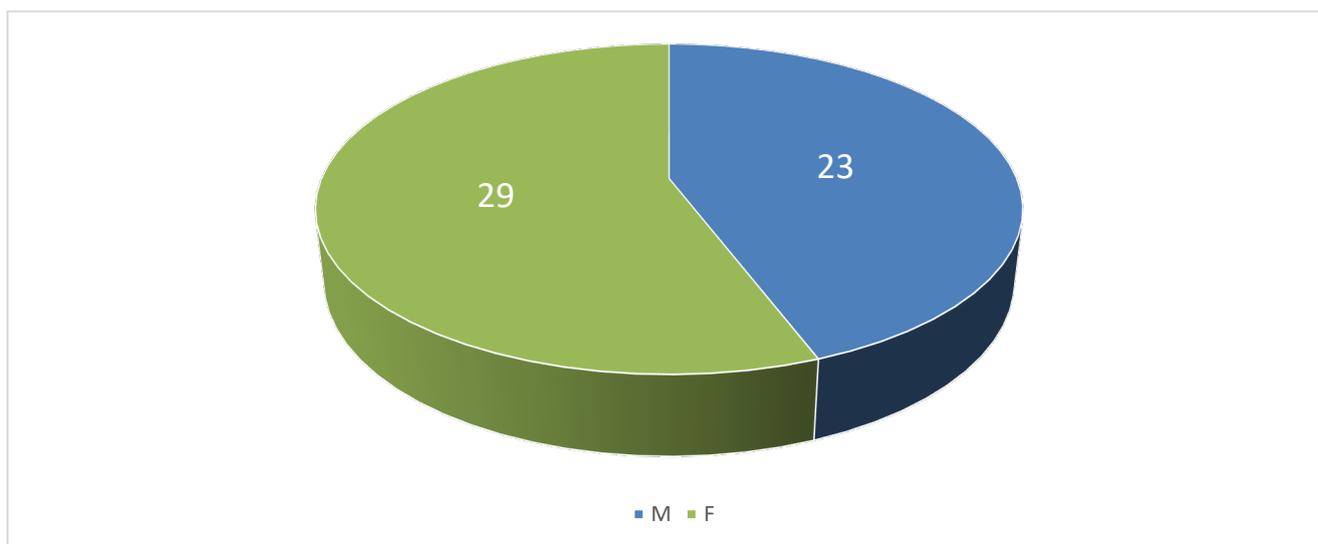


Grafico 8 - Distribuzione Responsabili di Ufficio/Staff - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

L'equilibrio di genere sopra esposto, in particolare nei ruoli Dirigenziali e di Responsabile di Ufficio consente di affermare la presenza all'interno dell'Ente di cultura organizzativa, distribuzione delle opportunità e degli strumenti di conciliazione vita-lavoro, senza i quali non sarebbe possibile arrivare alla parità in termini di crescita professionale e specialmente per le posizioni organizzative di responsabilità, che dipendono esclusivamente da valutazioni sulle capacità individuali, quindi, dal merito e dal riconoscimento dello stesso da parte della classe dirigente e dei vertici.

Le progressioni interne di carriera rappresentano senza dubbio un ulteriore, rilevante indicatore per certificare l'equilibrio di genere. Considerando il periodo che va dal 1°

gennaio 2017, “data di nascita” dell’Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale, a tutto il 2022, sono state realizzate n. 128 progressioni di carriera, equamente distribuite tra uomini (n. 64) e donne (n. 64). **(Grafico 9)**

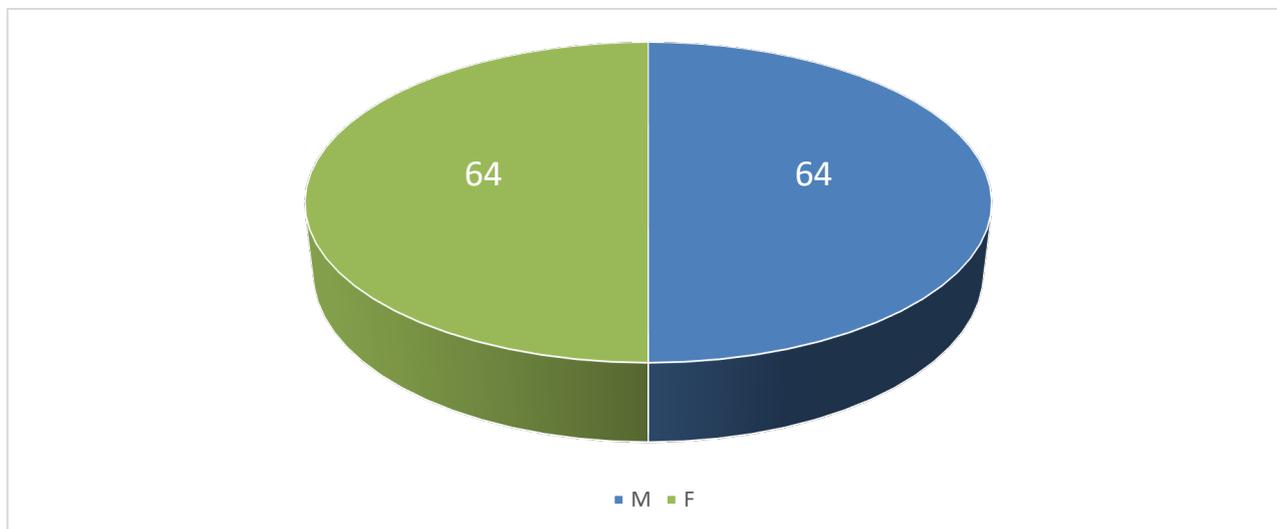


Grafico 9 - Distribuzione progressioni interne di carriera (dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2022) - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Concludendo l’analisi delle possibilità di carriera, risulta interessante esaminare la distribuzione per genere delle n. 57 assunzioni perfezionate nel corso del 2022 **(Grafico 10)**, per comprendere se la percezione esterna dell’Ente, corrisponda a quella di un contesto lavorativo equo e stimolante, dove poter crescere professionalmente e se, l’equità palesata nell’analisi fin qui svolta, sia anche presente in fase di assunzione. Ovviamente, sul fronte del reclutamento, l’Ente è vincolato dalle specifiche previsioni della Legge n. 84/94 e dal Regolamento interno, approvato dal Ministero vigilante, che esclude canali assunzionali diversi dalla selezione pubblica: ciò esclude pertanto una possibile politica diretta di equilibrio di genere, limitando la sfera di intervento alla previsione di requisiti di partecipazione non discriminatori e alla “appetibilità” delle posizioni poste a bando nel mondo del lavoro e alla *welfare policy* dell’Ente.

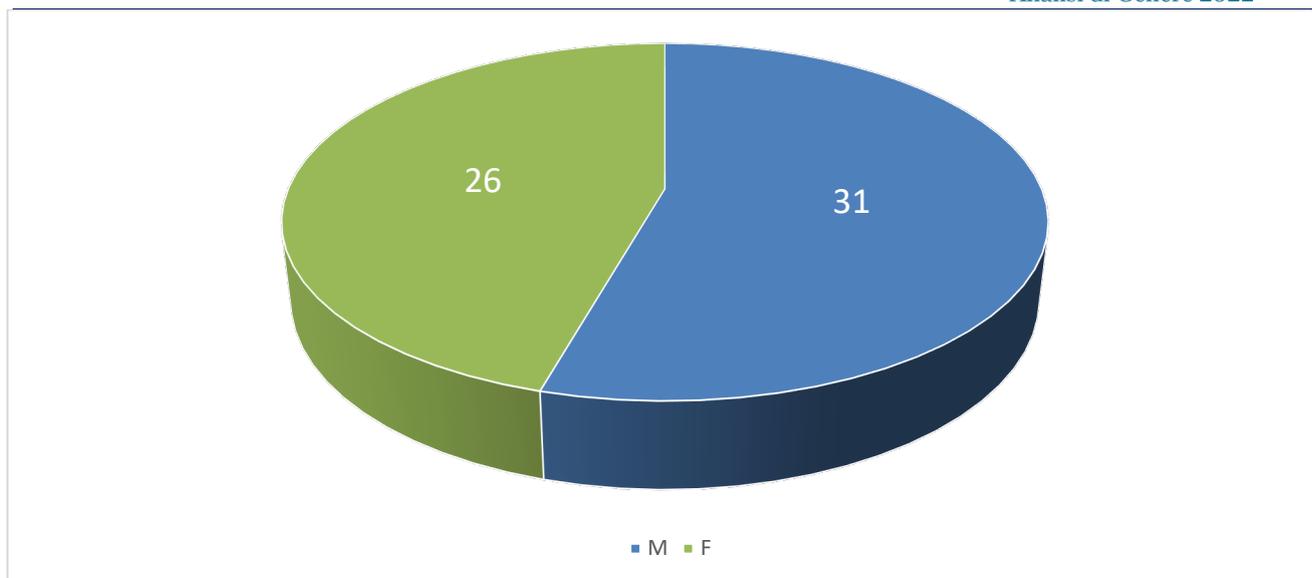


Grafico 10 - Distribuzioni assunzioni perfezionate nel 2022 - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Quanto sopra rappresentato conferma una certa equità di genere anche in fase di assunzione (considerato lo scarto minimo presente). Tuttavia, è interessante notare che, delle n. 57 assunzioni perfezionate, n. 17 sono per profili di Architetto o Ingegnere, di cui vinti da donne rispettivamente il 95% e il 31 %, **(Grafico 11)**: secondo i dati aggiornati dai rispettivi Albi professionali, questi profili, a livello nazionale presentano una quota femminile rispettivamente del 41% e del 26%. Ciò conferma ulteriormente quanto l'Ente sia attrattivo per il genere femminile anche per le professioni tradizionalmente a maggioranza maschile, mitigando ulteriormente il lieve *gap* presente in termini assoluti. A conferma ulteriore di questa tendenza, si riporta la distribuzione dei profili professionali di Architetto e Ingegnere in forza nell'Ente al 31 dicembre 2022, che somma quindi il personale già in servizio con le risorse assunte nel corso dell'anno 2022 **(Grafico 12)**.

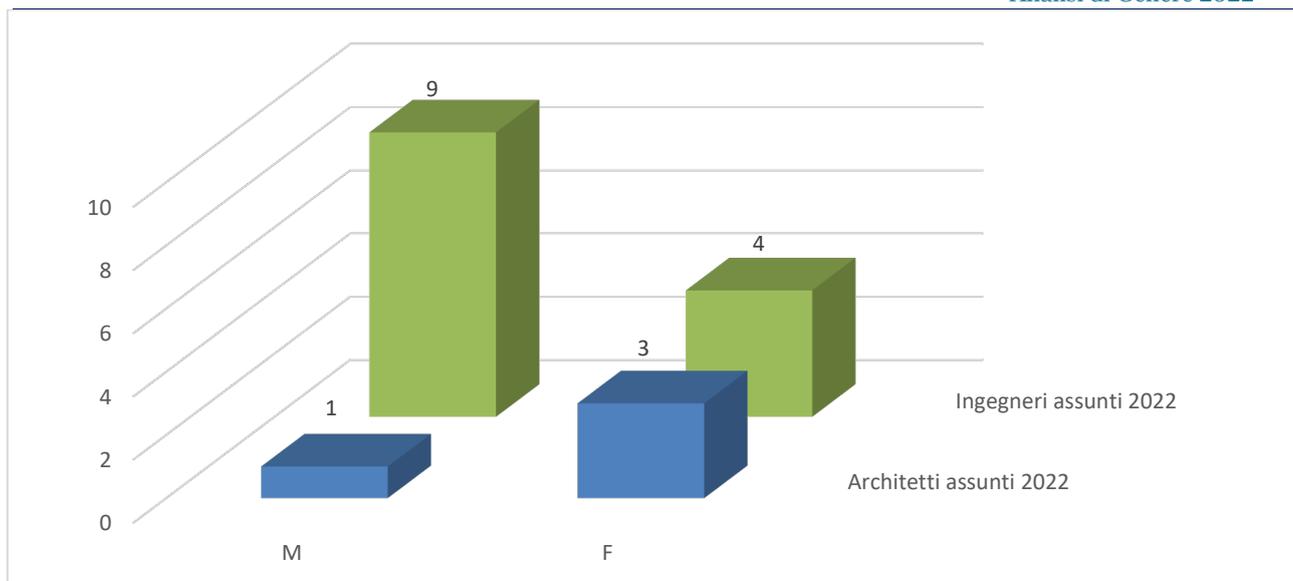


Grafico 11 - Distribuzione assunzioni 2022 per i profili di Architetto e Ingegnere - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

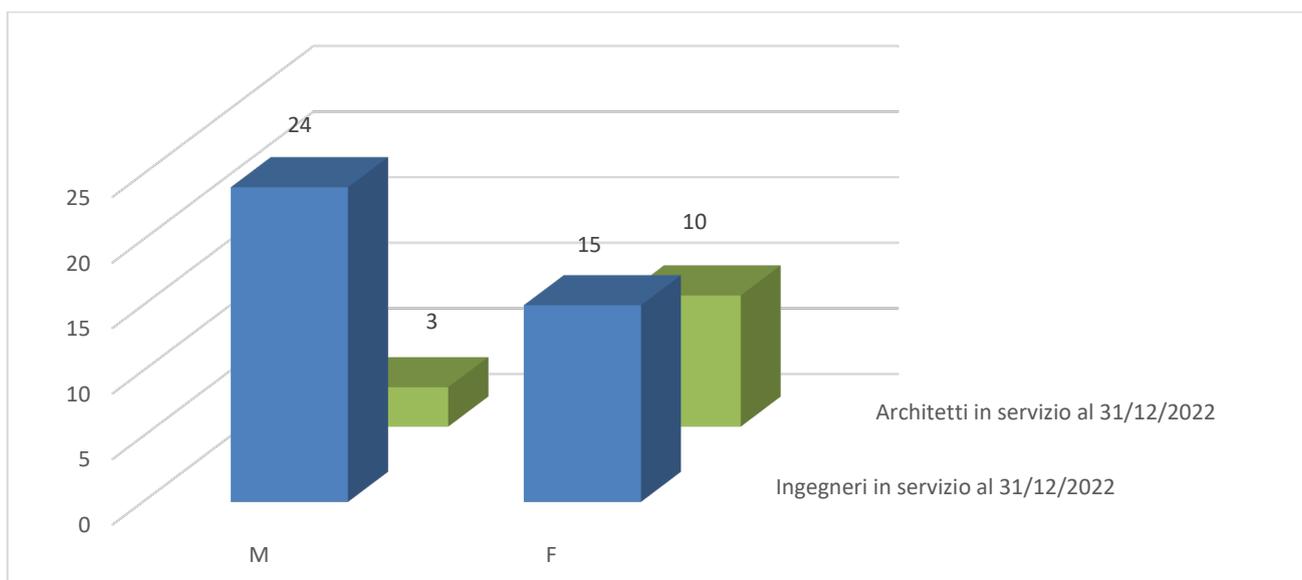


Grafico 12 - Distribuzione Architetti e Ingegneri in forza al 31 dicembre 2022 - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Inoltre, i dati sopra riportati certificano che i bandi di selezione pubblica predisposti dall'Ente non presentano requisiti specifici discriminanti o limitanti per l'accesso al genere femminile, permettendo di affermare che, anche sul versante del reclutamento, per quanto non possano essere attuate direttamente misure a tutela della parità di genere, si è comunque raggiunto un obiettivo soddisfacente, in quest'ottica, attraverso la pubblicazione di bandi con requisiti inclusivi e appetibili per qualsiasi candidato, a parità di formazione, e senza discriminazioni di genere.

### Sezione 3. Analisi delle retribuzioni

L'aspetto retributivo è quello che, in base alle statistiche, sia a livello europeo, sia a livello nazionale, risente maggiormente della differenza di genere, con scostamenti spesso rilevanti<sup>2</sup>. Per divario retributivo di genere si intende la differenza che sussiste tra il trattamento retributivo lordo degli uomini e delle donne. Accorpendo situazioni molto diverse tra loro per condizione contrattuale, ambito lavorativo, età e titolo di studi, si rileva, negli studi internazionali, un unico valore aggregato, in grado di rispecchiare il divario medio tra uomini e donne in termini di compenso sul lavoro.

Si è deciso quindi di rappresentare la distribuzione del totale della retribuzione lorda annua, per poi rappresentarla aggregata per rispettive Strutture, indagando se vi sia una coerenza ed un equilibrio rispetto alla distribuzione del numero di risorse umane in organico.

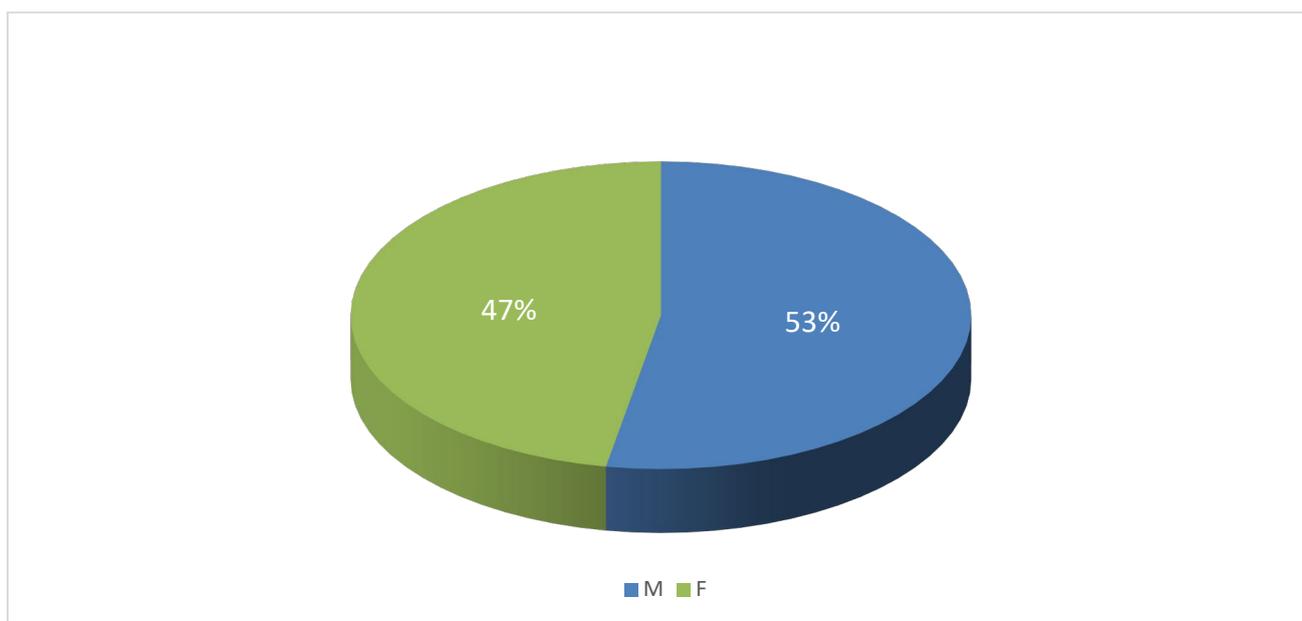


Grafico 13 - Distribuzione retribuzione annua lorda - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

La distribuzione delle retribuzioni ricalca esattamente la distribuzione del personale (la componente maschile conta n. 157 unità, pari al 53% del totale, mentre la componente femminile conta n. 141 unità, pari al 47% del totale, come rappresentato precedentemente **(Grafico 1)**.

Ad ulteriore conferma, si riporta la distribuzione per Strutture nel grafico sottostante

<sup>2</sup> Dati Eurostat: nell'Unione europea il [divario retributivo varia ampiamente](#). Nel 2021 le discrepanze più alte sono state registrate in: Estonia (20,5%), Austria (18,8%), Germania (17,6%), Ungheria (17,3%) e Slovacchia (16,6). Il Lussemburgo ha colmato il divario retributivo di genere. Altri paesi con divari retributivi di genere inferiori nel 2021 sono: Romania (3,6%), Slovenia (3,8%), Polonia (4,5%), **Italia (5,0%)** e Belgio (5,0%).

**(Grafico 14)**, che presenta la stessa distribuzione per genere, anche relativamente alla spesa per il personale in servizio. **(Grafico 3)**.

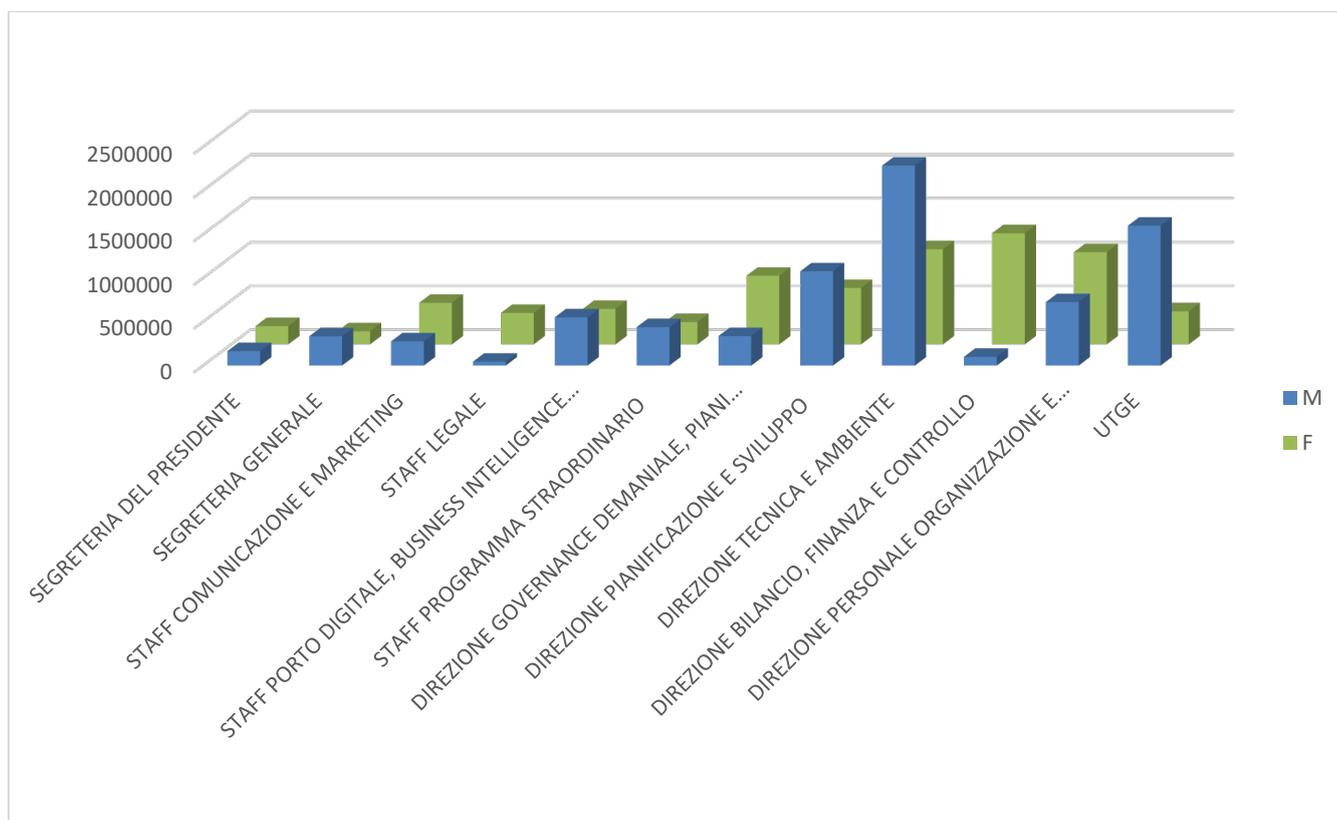


Grafico 14 - Distribuzione retribuzione per Strutture - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Verificata una sostanziale equità tra i generi anche per il dato più generale e macroscopico relativo alla retribuzione, si è ritenuto opportuno approfondire ulteriormente il tema, prendendo in esame in particolare la distribuzione dei superminimi assegnati, ovvero una voce retributiva *ad personam*, che incide in maniera rilevante sulla differenziazione della retribuzione tra dipendenti, e che pertanto è un indicatore più diretto delle scelte dell'Amministrazione nella valorizzazione del personale (e di fattori quali la fiducia, il merito, l'assegnazione di incarichi).

Oltre a prendere in considerazione la distribuzione complessiva dei superminimi **(Grafico 15)**, è stata analizzata anche la distribuzione tra i vari livelli di inquadramento a cui è assegnabile la misura, ossia impiegati di 1° livello e Quadri **(Grafico 16)**.

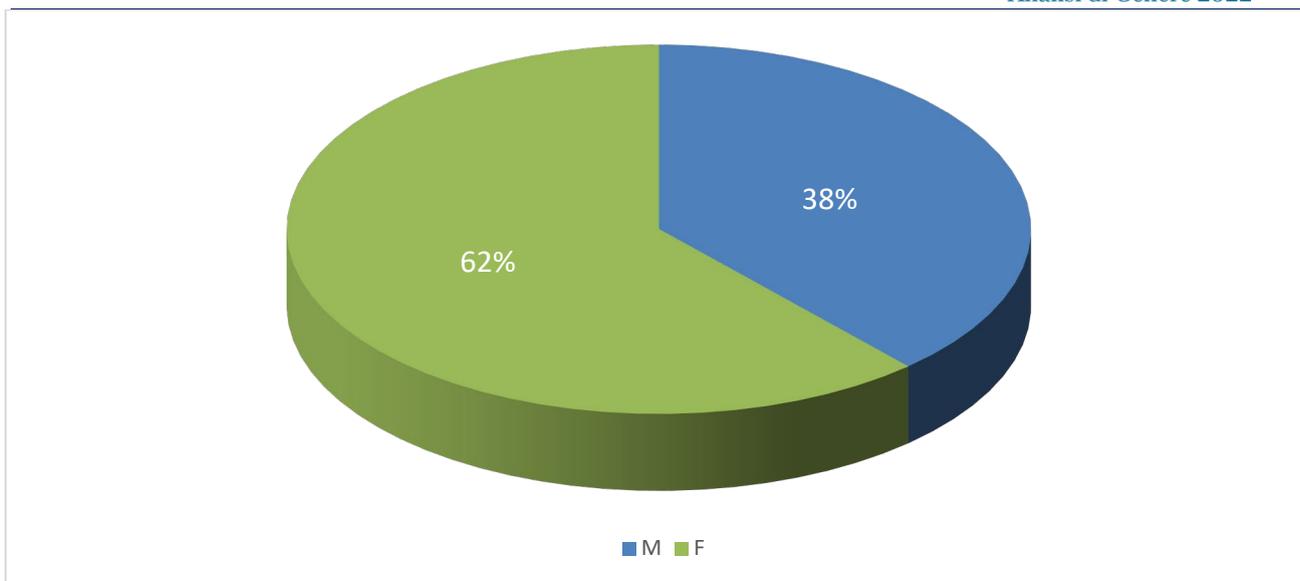


Grafico 15 - Distribuzione complessiva superminimi - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

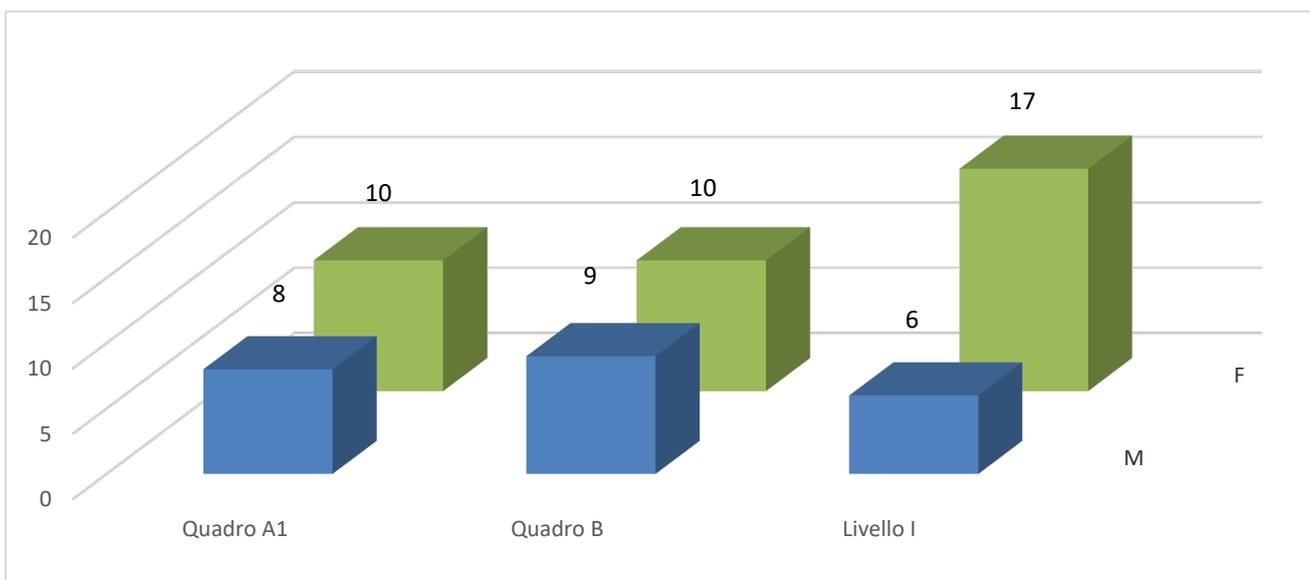
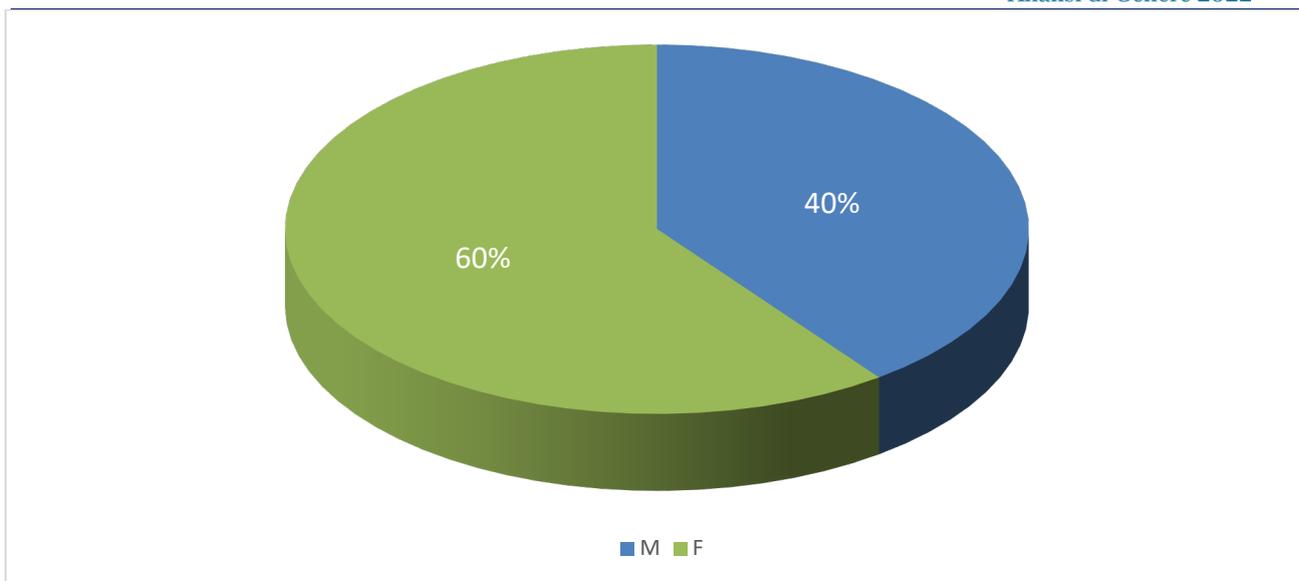


Grafico 16 - Distribuzione superminimi per livello - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Nei grafici soprariportati la distribuzione è conteggiata dal punto di vista meramente numerico, ossia quanti uomini e quante donne beneficiano del superminimo, ma un dato ancor più rilevante, dal momento che il superminimo ha un valore variabile da soggetto a soggetto in base a fasce individuate dal Regolamento interno che ne disciplina l'attribuzione, è indagarne il *quantum* economico. Pertanto, per completezza di lettura, si riporta nel grafico seguente la distribuzione, in termini di valore economico, dei superminimi.



*Grafico 17 - Distribuzione economica superminimi - Fonte ed elaborazione dati: AdSP*

La distribuzione economica ricalca la distribuzione numerica, confermando il netto sbilanciamento verso il sesso femminile anche in un ambito nel quale contano le scelte della classe dirigente e dei vertici dell'Amministrazione, in netta controtendenza rispetto alle statistiche nazionali ed europee.

I dati fin qui analizzati e nelle diverse prospettive esposte sono spesso in totale controtendenza con la realtà del mercato del lavoro e sarebbe difficile pensare che possano essere frutto esclusivo di dinamiche casuali. Gli standard raggiunti devono essere mantenuti e sviluppati, attraverso l'accrescimento e il rafforzamento di una cultura di equità e inclusività, che rappresentano la base fondante di un ambiente di lavoro sano e innovativo.

#### Sezione 4. Analisi conciliazione vita – lavoro

Il lavoro agile dopo una fase iniziale di sperimentazione pre-pandemica e un utilizzo massivo obbligato durante la pandemia, è diventato oggi uno strumento di lavoro acquisito e utilizzato diffusamente all'interno dell'Ente in maniera trasversale. L'accesso allo strumento (**Grafico 18**) non risente di differenze di genere rilevanti.

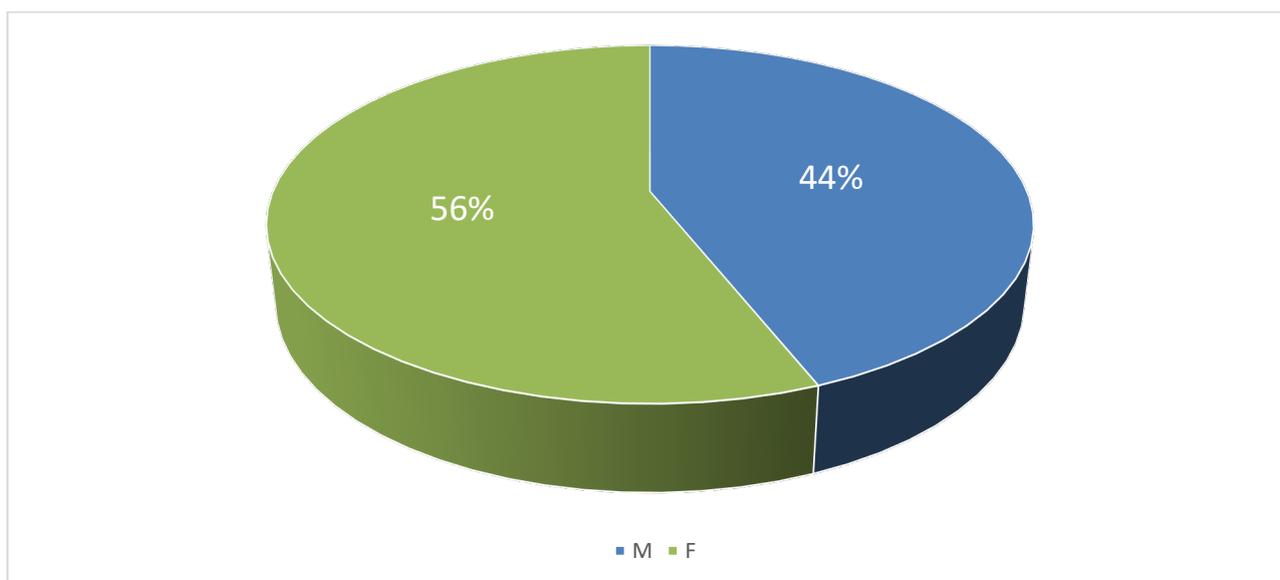
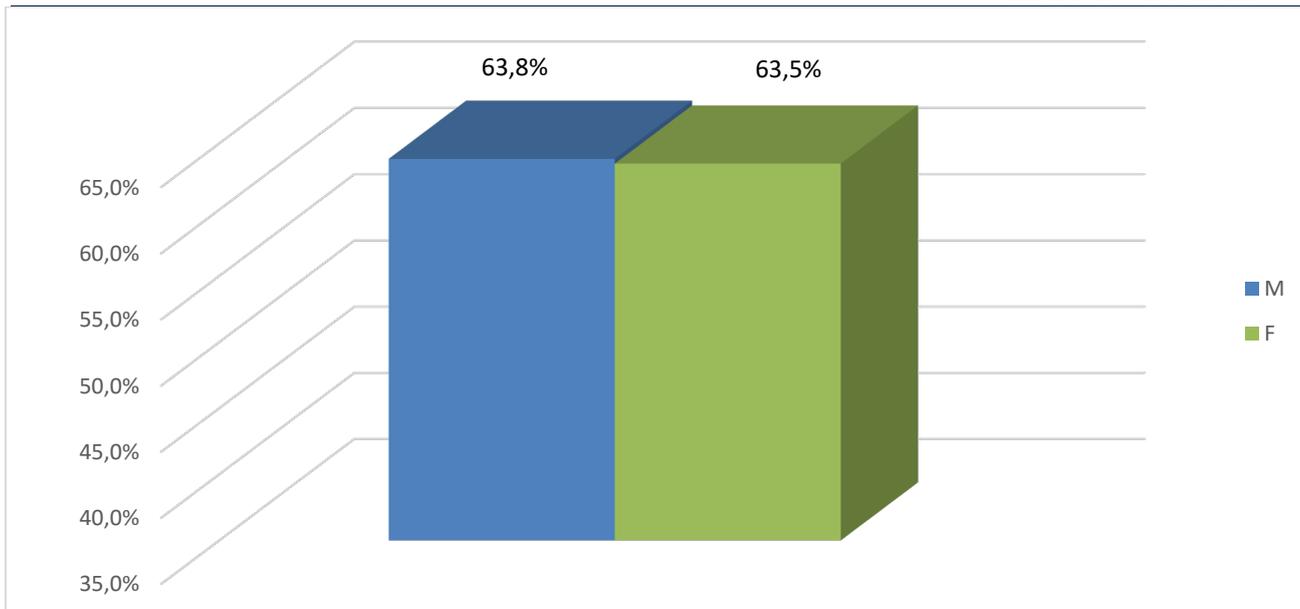
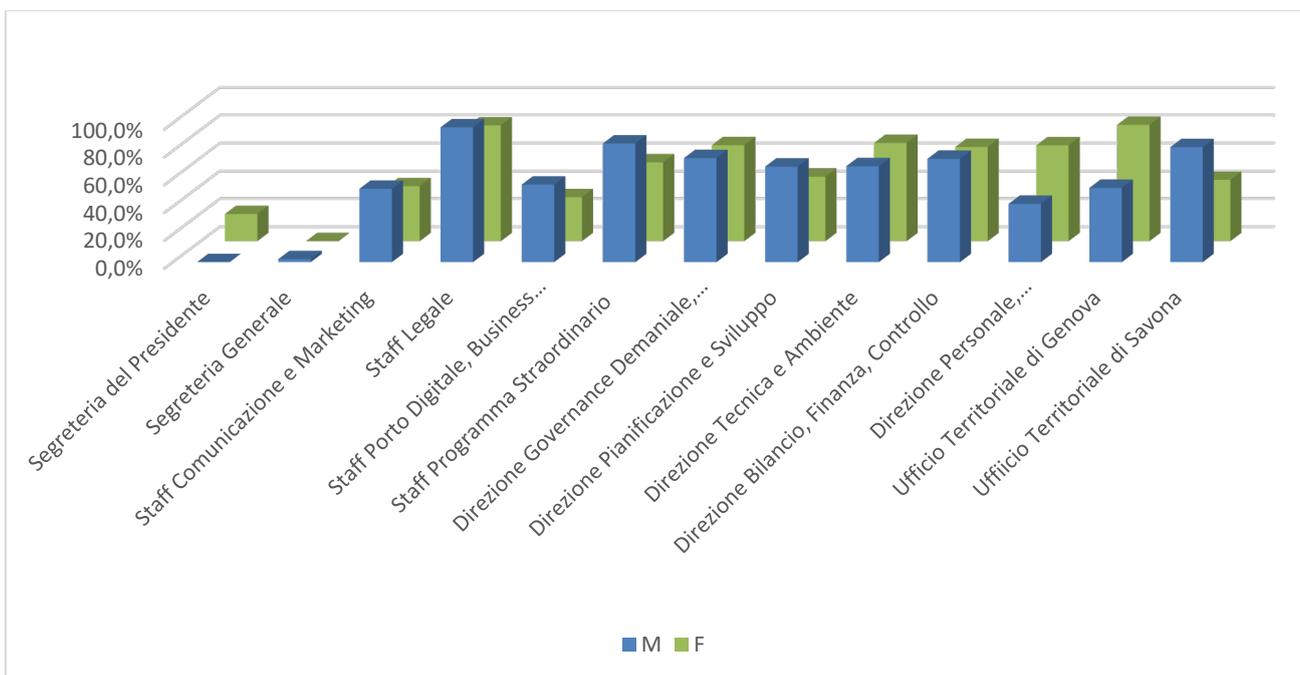


Grafico18 - Distribuzione accordi Lavoro agile 2022 - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

La semplice sottoscrizione dell'accordo di lavoro agile (che va richiesto e può essere autorizzato, in base al Regolamento interno all'Ente) non corrisponde necessariamente ad una fruizione totale delle giornate a disposizione (massimo due a settimana): può quindi risultare interessante prendere in considerazione tale dato. I dati sono stati organizzati in modo da fotografare la percentuale di effettiva fruizione per genere, sia in senso assoluto, sia nella suddivisione tra Strutture, in modo da rilevare eventuali scostamenti rispetto alla tendenza generale.



*Grafico 19 - Percentuale fruizione giornate di lavoro agile sul totale delle giornate fruibili (sul totale dipendenti utilizzatori) - Fonte ed elaborazione dati: AdSP*



*Grafico 20 - Fruizione giornate di lavoro agile sul totale delle giornate fruibili per Strutture (sul totale dipendenti utilizzatori) - Fonte ed elaborazione dati: AdSP*

I dati rilevati restituiscono un utilizzo del lavoro agile paritario tra i generi, sia in senso assoluto, sia in senso relativo tra le varie Strutture in cui è articolato l'Ente. Questo aspetto conferma ulteriormente come l'orario flessibile e l'organizzazione del lavoro in modalità agile dell'Ente siano utilizzati, indifferentemente rispetto al genere, per la conciliazione del lavoro con le necessità familiari e di *caregiver*, di cui, in controtendenza rispetto al contesto nazionale, le dipendenti non sembrano essere le uniche a farsi carico.

Un sostanziale equilibrio è presente anche considerando la percentuale di fruizione del **recupero banca ore (RBO)**, ossia il rapporto tra l'eccedenza oraria accumulata nel corso di tutto il 2022, al netto del lavoro straordinario, e le ore effettivamente recuperate.

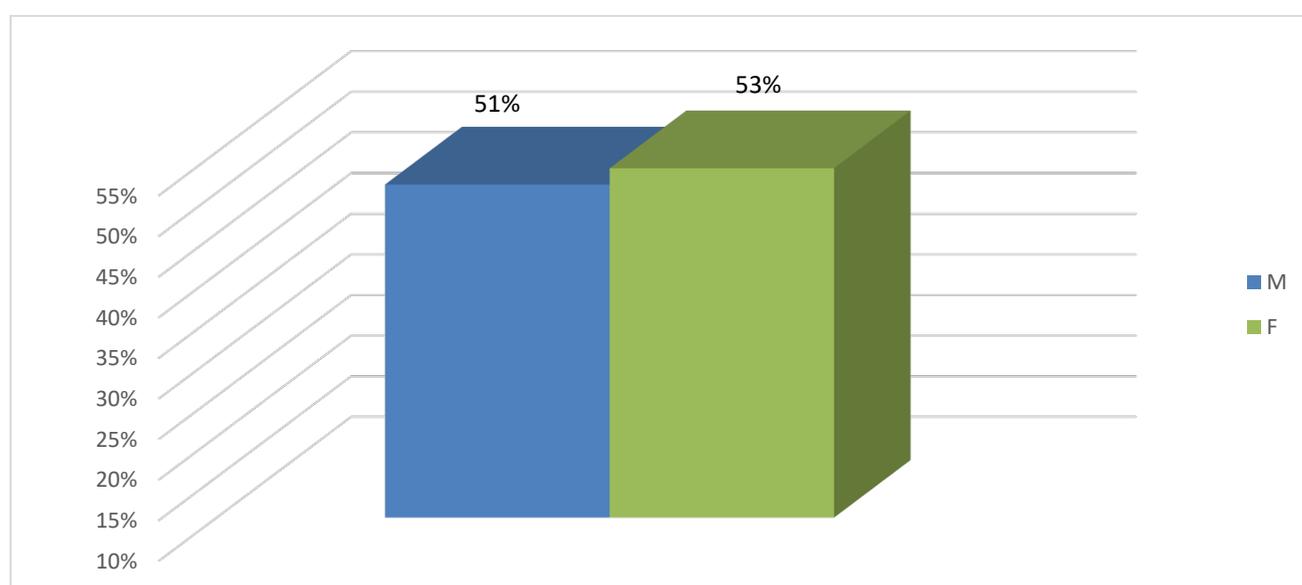


Grafico 21 - Fruizione del recupero banca ore sul totale della banca ore accumulata - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Le dipendenti e i dipendenti accumulano quantitativi simili di eccedenza oraria e similmente ne usufruiscono a livello di recuperi e per aumentare ulteriormente la già ampia flessibilità oraria a disposizione: ciò evidenzia, da un lato, carichi di lavoro non squilibrati per genere e, dall'altro, una parità di trattamento nel rapporto gerarchico dei dipendenti con la classe dirigente, che non sembra operare discriminazioni di genere neppure nella concessione, diretta o indiretta, della possibilità di usufruire dei recuperi orari.

Proseguendo con l'analisi degli strumenti di conciliazione vita-lavoro previsti per legge, i beneficiari della **legge 104**, nel 2022, sono stati n. 17 femmine e n. 9 maschi, con le percentuali di fruizione sottorappresentate.

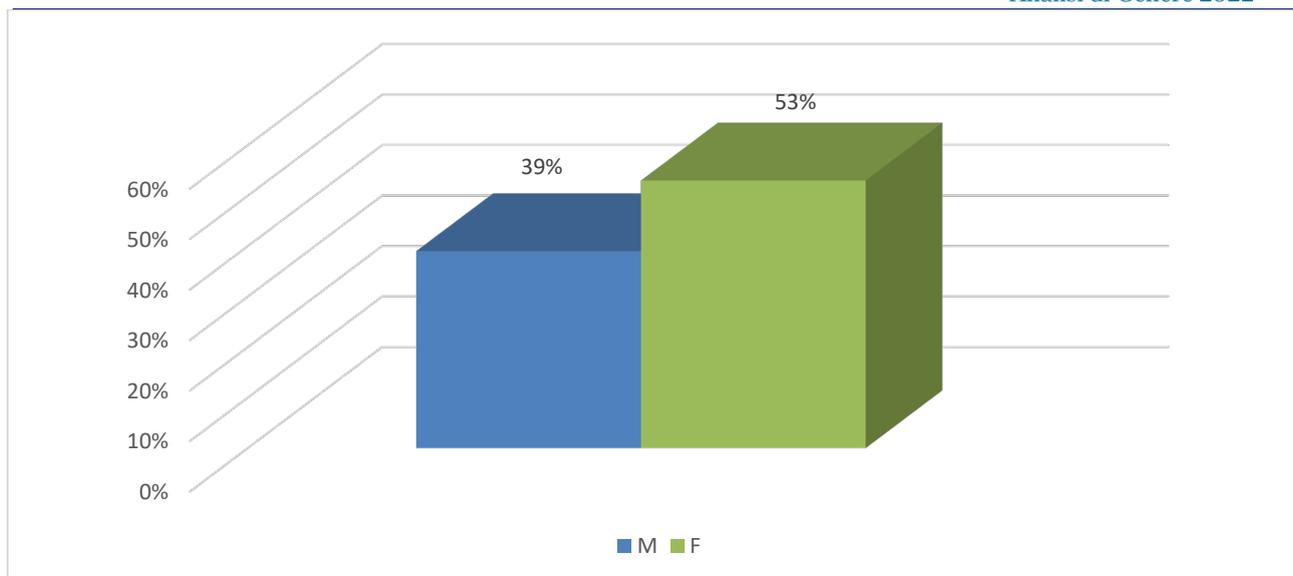


Grafico 22- Percentuale di fruizione della legge 104 - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Le percentuali di utilizzo di tale strumento sono riportate per completezza di analisi, con la consapevolezza di quanto tale misura prescinda da politiche interne e organizzazione del lavoro, ma da dinamiche personali e/o familiari e pertanto soggettive e non correlate al contesto lavorativo specifico. Tuttavia, si può rilevare che, al di là della divisione per genere e a fronte di una fruizione piuttosto modesta dello strumento (mediamente inferiore alla metà dei permessi disponibili), gli strumenti di conciliazione vita- lavoro predisposti dall'Ente potrebbero essere già sufficienti a soddisfare buona parte delle necessità anche dei *caregiver* di persone disabili o non autosufficienti, limitando quindi la necessità di utilizzo di altri strumenti normativamente previsti.

Anche la fruizione dei **congedi parentali**, seppur con un fisiologico scarto tra i due sessi, ha percentuali, in senso assoluto, a dir poco modeste, con una percentuale media di fruizione per le donne si attesta al 15% e al 6% per gli uomini. I dati non tengono conto di quei dipendenti che, con l'adozione del D. Lgs n. 105 del 13 agosto 2022 di estensione fino ai 12 anni di età del figlio il limite di fruizione dei congedi parentali, hanno visto il loro plafond di giorni a disposizione aumentare in modo inaspettato e concentrato in un'unica annualità, evitando così che il dato fosse influenzato dalla novità normativa.

L'utilizzo dei **permessi malattia figlio** è fortemente sbilanciato verso il genere femminile. Rintracciare ragioni di tipo strutturale interne traviserebbe un dato che, vista la polarizzazione, restituisce maggiormente l'evidenza di una società che individua ancora come figura genitoriale preposta alla cura del figlio quella della madre.

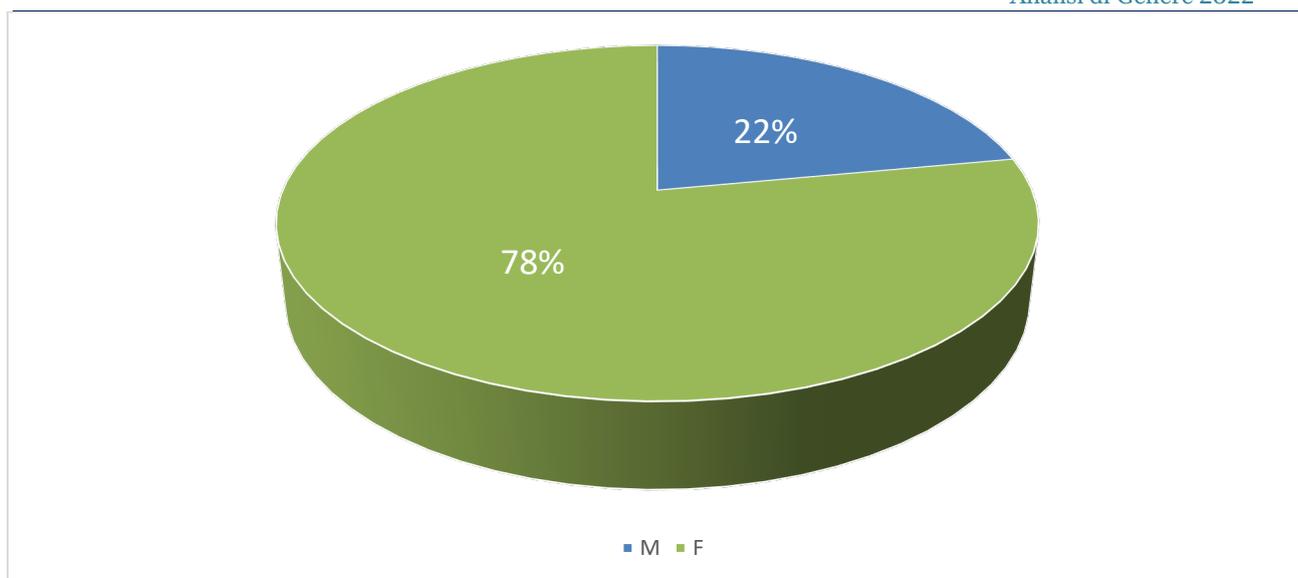


Grafico 23 - Fruizione dei permessi malattia figlio - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

Per completezza di analisi sul tema della conciliazione vita-lavoro, è stato ritenuto opportuno verificare la completa fruizione del **congedo padre obbligatorio**, in quanto è compito del datore di lavoro vigilare e accertarsi della completa fruizione. Ne è emerso che la totalità dei congedi spettanti è stata fruita, fornendo un chiaro segnale dell'importanza dell'effettiva disponibilità di strumenti di tutela della paternità, che possono fungere da vettore dell'auspicato cambio di paradigma, in cui entrambe le figure genitoriali acquisiscono rilevanza<sup>3</sup>.

L'utilizzo dello strumento del **part-time**, nonostante sia sfruttato prevalentemente dal genere femminile, ha subito nel tempo una drastica diminuzione (**Grafico 24**), con una riduzione pari al 60% dal 2017 al 2022, ad ulteriore conferma di come le altre forme di conciliazione vita-lavoro e in particolare il lavoro agile ben sopperiscano alle esigenze di flessibilità familiari e personali dei dipendenti.

<sup>3</sup> La ratio del D. Lgs n. 105 del 13 agosto 2022 va in questa direzione innalzando da 6 a 9 mesi i congedi parentali, di cui 3 mesi ad uso esclusivo della madre e 3 mesi ad uno esclusivo del padre, ossia non cedibili, cercando sempre più di equiparare le due figure genitoriali.

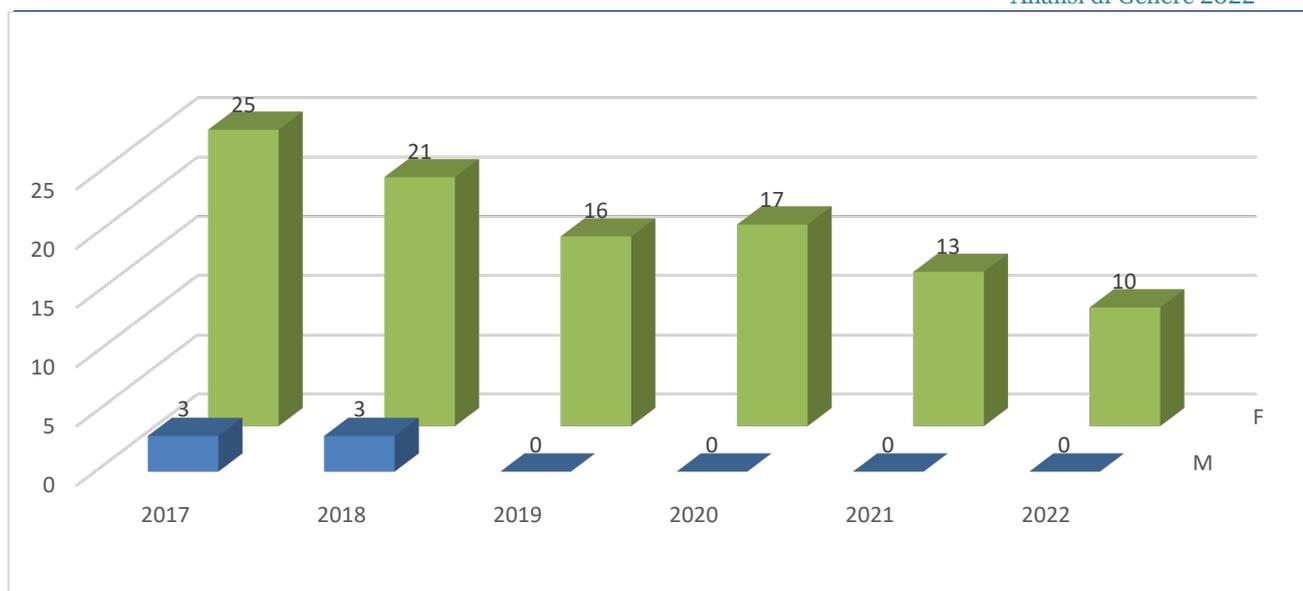


Grafico 24 - Distribuzione dell'utilizzo del part-time dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2022 - Fonte ed elaborazione dati: AdSP

In ultima battuta è stato ritenuto interessante fotografare l'Ente dal punto di vista della **natalità**, sia per la rilevanza che ha questo fenomeno ai nostri fini, sia per l'attualità del tema nel nostro Paese. Prendendo in esame il periodo 2017 - 2022, si rilevano n. 38 nascite, su una popolazione media di n. 271 dipendenti nel periodo considerato, con un tasso di natalità medio del 14%<sup>4</sup>. Di queste 38 nascite, ben n. 14 sono avvenute a meno di 3 anni dall'assunzione. I due dati, oltre ad essere rappresentativi di per sé di un Ente che evidentemente favorisce la possibilità di costruire un nucleo familiare, confermano le rilevazioni effettuate precedentemente, suggellando un'analisi complessiva rappresentativa di un'equità di genere tangibile.

A valle dell'analisi panoramica effettuata, che ha preso in esame gli aspetti ritenuti più rappresentativi della realtà lavorativa, si ritiene che la cultura aziendale e la gestione complessiva dell'Ente stiano garantendo la parità di genere, in modo concreto e sostanziale. Non si rendono necessarie particolari misure di riduzione del cosiddetto *gender gap*, che, come è stato evidenziato dai dati presentati, non è presente nell'Ente. L'attenzione della gestione del personale, oltre che al mantenimento e allo sviluppo dell'ambiente favorevole già esistente, potrà quindi essere diretta verso tematiche ulteriori rispetto alla mera dicotomia di genere, affrontando ambiti altrettanto sensibili del panorama della lotta alle discriminazioni delle minoranze e delle differenze in generale.

<sup>4</sup> Il dato contempla la popolazione media nel periodo considerato, senza differenziazioni di età.