

# 10. Pari opportunità di genere nelle aziende del “Gruppo Comune di Roma”

## 10.1 Obiettivi dell'analisi

---

Il 2007 è stato proclamato da parte dell'Unione Europea, con decisione n. 771/2006/CE, anno per le pari opportunità per tutti. Nell'ambito delle proprie finalità istituzionali, l'Agenzia per il controllo e la qualità dei servizi pubblici locali del Comune di Roma ha ritenuto di avviare un nuovo filone di approfondimento su questo tema di particolare rilevanza sociale, prevedendo in primo luogo la realizzazione di un'indagine conoscitiva sulle condizioni e le politiche di genere nell'ambito delle aziende del Gruppo Comune di Roma.

Si tratta di una scelta che appare peraltro in linea con le indicazioni formulate nel mese di dicembre

2007 dagli Assessori al Bilancio e alle Pari opportunità del Comune di Roma<sup>1</sup>. L'atto d'indirizzo inviato in questo senso ai Presidenti delle Aziende del Gruppo Comune di Roma costituisce infatti un'esortazione alla promozione di interventi per la formazione professionale e le pari opportunità da attuarsi nell'ambito delle aziende. Gli Assessori, alla luce del processo di razionalizzazione del sistema di governo delle aziende comunali, avviato dal Consiglio comunale a partire dal 2004, invitano gli amministratori delle aziende e i responsabili delle risorse umane ad attivare iniziative e strategie volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tra responsabilità professionali e gli impegni

---

<sup>1</sup> Cfr. Comune di Roma, Promozione di interventi per la formazione e le pari opportunità, Prot. 1715 del 5/12/2007.

familiari e la formazione professionale delle lavoratrici e dei lavoratori<sup>2</sup>.

Tale impegno va certamente inserito nell'ambito di un più ampio processo di sensibilizzazione promosso attraverso la direttiva Nicolais-Pollastrini del maggio 2007<sup>3</sup> sulla realizzazione della parità sostanziale fra donne e uomini nelle pubbliche amministrazioni. Gli obiettivi della direttiva sono quelli di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità, di valorizzare le differenze nelle politiche del personale, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali ed infine di sviluppare cultu-

re organizzative di qualità tese a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e quelli di lavoro. Nonostante esista ormai un quadro programmatico e normativo consolidato in tema di pari opportunità, peraltro oggi non più limitato alla logica della tutela ma orientato alla promozione di *azioni positive*, permangono non pochi ostacoli anche nelle amministrazioni pubbliche e nei soggetti ad esse collegati.

È in questo quadro che l'Agenzia ha ritenuto importante offrire un primo contributo di approfondimento circa la situazione esistente in tema di parità di genere nelle aziende Gruppo Comune di Roma.

## 10.2 Le variabili considerate e il questionario di rilevazione

L'attività di ricerca si è sviluppata in primo luogo attraverso la predisposizione di un questionario e la raccolta sistematica delle principali informazioni quantitative disponibili presso le aziende circa le

caratteristiche e l'impiego del personale in termini di genere. La ricognizione, realizzata nei primi mesi del 2008, ha interessato tutte le principali aziende appartenenti al c.d. Gruppo Comune di Roma (Fig. 10.1)

Fig. 10.1 Aziende del "Gruppo Comune di Roma" oggetto della rilevazione			
1. Acea Spa	7. Risorse per Roma	12. RomaEnergia	18. Bioparco
2. Ama Spa	8. Fiera di Roma	13. Farmacap	19. C.a.r.
3. Atac Spa	9. Musica per Roma	14. Roma Multiservizi	20. RomaEntrate
4. Trambus Spa	10. Zetema	15. Le Assicurazioni di Roma	21. Altaroma
5. Met.Ro. Spa	11. Sistema delle Biblioteche	17. Eur Spa	
6. RomaMetropolitane			

In parte anche in ragione della novità introdotta, la fase di raccolta delle informazioni ha presentato non poche difficoltà, identificando una prima criticità: *i ritardi, le incompletezze e in qualche caso anche la mancata restituzione del questionario (è il caso della Multiservizi), costituisce infatti una cartina tornasole sia del grado di sensibilità sia – più spesso – della*

*scarsa preparazione da parte delle aziende in tema di politiche di genere.*

In ogni caso, la somministrazione del questionario ha consentito di raccogliere<sup>4</sup>:

- i principali dati quantitativi e qualitativi sui lavoratori dipendenti delle aziende considerate, sia in termini di settore, categoria professionale, livelli di

<sup>2</sup> L'Amministrazione del Comune di Roma nel novembre 2006 con l'approvazione della Deliberazione di G.C. n. 632 "Codice per la disciplina delle procedure di ricerca ed inserimento del personale" aveva già mostrato il suo interesse ad una politica attenta alla salvaguardia delle differenze. Con l'introduzione di un modello di regole di condotta da applicare nell'ambito delle procedure di selezione del personale indicava alle aziende del Gruppo Comune di Roma come la garanzia delle pari opportunità dovesse essere uno fra i principi da seguire per le nuove assunzioni.

<sup>3</sup> Ministero per i diritti e le pari opportunità - Ministero per le innovazioni nella pubblica amministrazione, Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, 24 maggio 2007.

<sup>4</sup> Come sarà specificato in sede di analisi, i principali dati raccolti si riferiscono (numero dei dipendenti e stratificazione per settore, categoria professionale e titolo di studio) si riferiscono al 31/12/07; tuttavia alcune informazioni di più complessa elaborazione da parte delle aziende fanno riferimento agli anni precedenti (2005 e 2006).

retribuzione, tipologia contrattuale, nonché con riferimento ad alcune caratteristiche personali dei lavoratori (classe di età e titolo di studio, oltre chiaramente alla distinzione di genere);

- alcune informazioni specifiche di maggiore interesse ai fini delle analisi, quali le ore lavorate, l'andamento delle nuove assunzioni e i giorni di assenza, per questi ultimi tenendo conto della motivazione;
- le misure concrete adottate da ciascuna azienda per la promozione di politiche attive volte al perseguimento delle pari opportunità, ed in particolare la presenza

di un comitato per le pari opportunità, l'istituzione di un osservatorio quale centro di informazione e consulenza per le donne, l'attivazione di asili nido aziendali e l'avvio di un centro di ascolto sul mobbing. Oltre che sistematicamente in termini di genere, per alcune delle variabili richieste è stato possibile disporre dei relativi incroci, come nel caso del settore e categoria professionale, o del titolo di studio, età e categoria professionale. Il quadro completo delle informazioni raccolte può essere in ogni caso ricostruito attraverso il questionario allegato al presente capitolo.

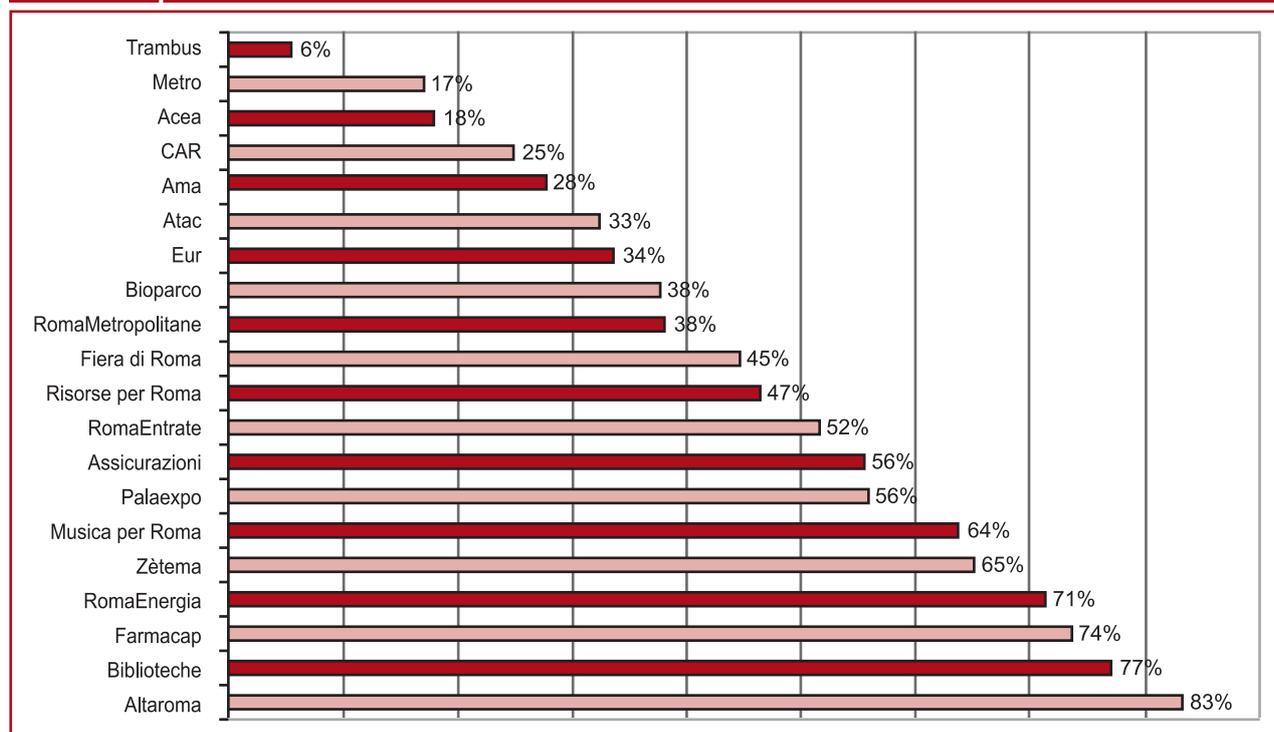
### 10.3 I principali risultati delle analisi

La prima considerazione si riferisce naturalmente al numero delle lavoratrici e soprattutto all'incidenza che si riscontra nelle aziende in termini di presenza femminile: *sia pure con una variabilità significativa tra le diverse aziende, al 31 dicembre 2007 le lavoratrici rappresentano nel complesso solo il 22% dei 26.084 dipendenti delle aziende del Gruppo Comune di Roma considerate nell'analisi.* Come prevedibile una prevalenza dei lavoratori maschi si riscon-

tra in quei settori, quali i trasporti, le attività di tipo tecnico-informatico ed economico-organizzativo, che tradizionalmente vedono una maggiore presenza della componente maschile; le donne trovano invece maggiore spazio nei settori sociali, educativi e culturali. Una situazione che emerge anche attraverso la lettura dei dati per le singole aziende, che tuttavia mostrano anche la forte differenziazione del fenomeno (Fig. 10.2).

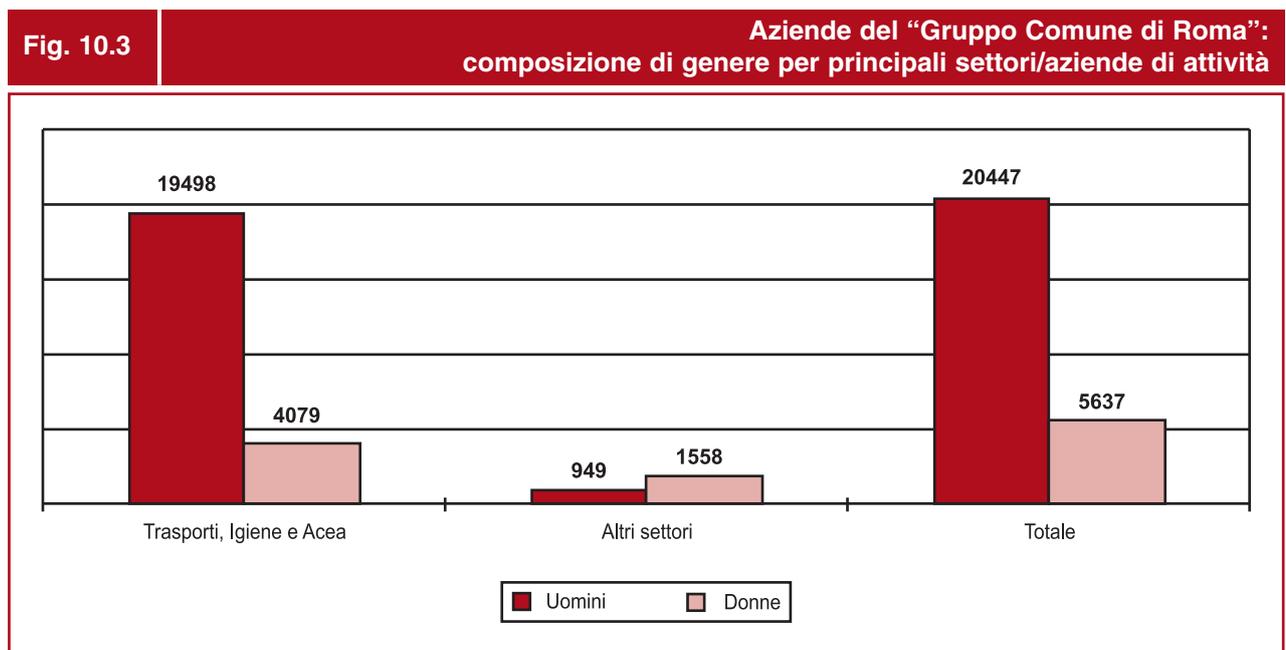
Fig. 10.2

Aziende del “Gruppo Comune di Roma”:  
incidenza % di donne sul totale degli occupati



Numerose sono infatti le aziende dove si riscontra una presenza maggioritaria della componente femminile (9 aziende su 20), con punte anche superiori al 70% nel caso di Altaroma, Biblioteche, Roma Energia e Farmacap, azienda quest'ultima la cui mission si sviluppa anche sul terreno delle politiche sociali ed educative oltre che nel campo farmaceutico. Valori

intorno al 65% si riscontrano anche nel caso di Zetema e Musica per Roma, mentre una presenza decisamente minoritaria si registra nelle aziende a maggiore carattere industriale, come Trambus (6%), Metro (17%) e Acea (18%), che tuttavia raccolgono da sole quasi il 60% dell'occupazione totale incidendo notevolmente sul dato complessivo (Fig. 10.3).



Come si vede, pur essendo la scarsa presenza femminile concentrata in poche aziende (in particolare nelle sei aziende a maggiore carattere "industriale"), lo scarso peso occupazionale registrato negli altri settori in termini assoluti, finisce per modificare solo in misura limitata il risultato complessivo. *La presenza di aziende con un'incidenza del lavoro femminile al di sotto del 20% (come Acea, Metro e il caso limite di Trambus al 6%), per quanto possa trovare in parte una spiegazione nella tipologia delle mansioni svolte, appare tuttavia del tutto ingiustificata nella società attuale, identificando un preciso target di intervento per delle politiche attive efficaci in tema di pari opportunità.*

Per avere un punto di riferimento relativo circa la presenza femminile nel mondo del lavoro, è possibile ad esempio considerare come la presenza femminile sul complesso dei lavori dipendenti privati non agricoli iscritti all'INPS, raggiungesse al 2005 quasi il 39% del totale rispetto al 22% delle aziende del comune di Roma. Considerato che il dato si riferisce all'insieme dei settori dell'industria e servizi, sembra evidente che il dato romano sia in ogni caso da considerare particolarmente basso.

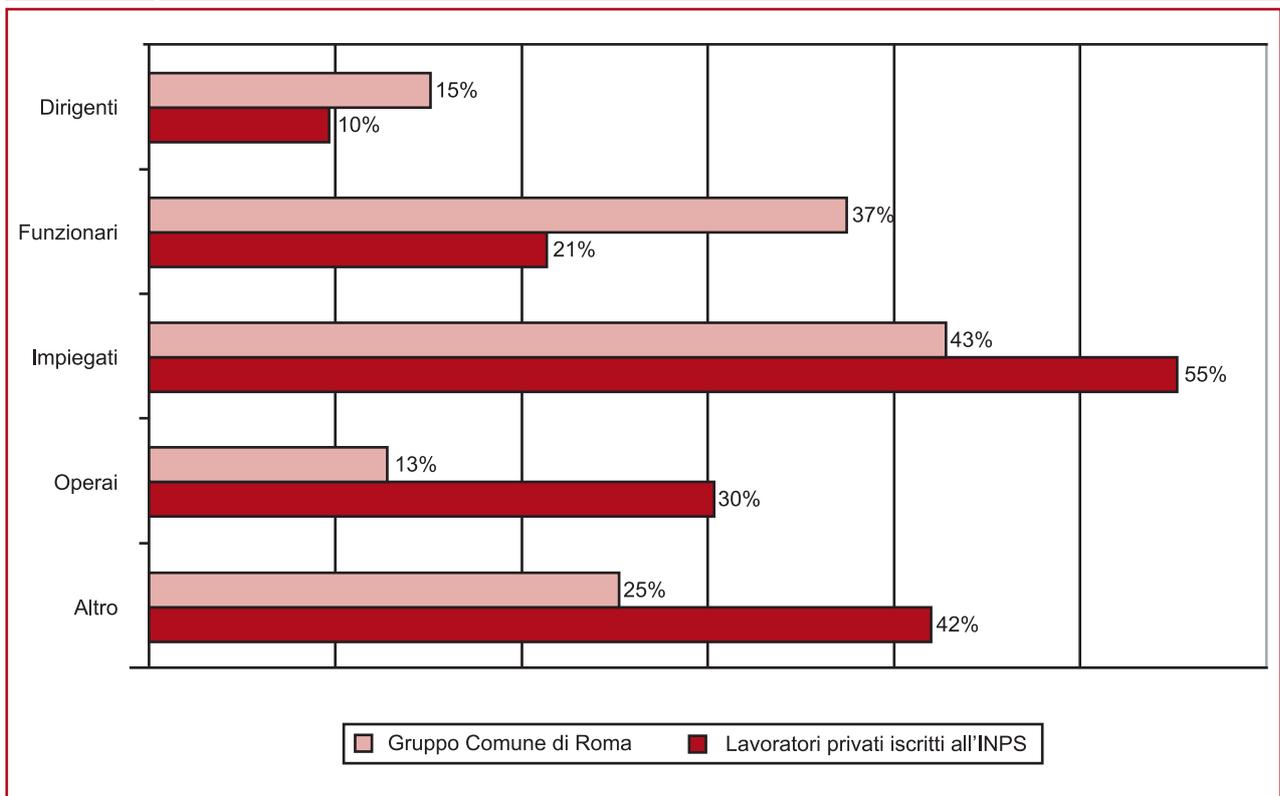
Guardando alla "qualità" dell'occupazione femminile, una prima importante considerazione può essere svolta con riferimento alla categoria professionale, ed in particolare alla partecipazione delle donne ai ruoli direttivi (Fig. 10.4). In questo caso il quadro che emerge consente un duplice ordine di considerazioni:

- da un lato, infatti, osservando l'incidenza delle donne nelle diverse categorie professionali all'interno delle aziende del "Gruppo Comune di Roma" appare particolarmente basso sia tra i dirigenti (solo il 15% dei dirigenti sono donne rispetto al 22% di presenza femminile sul complesso degli occupati), sia come prevedibile tra gli operai (13%), anche se un'incidenza relativamente elevata si riscontra tra i funzionari (37%) oltre che tra gli impiegati (43%);
- dall'altro lato, tuttavia, il confronto con i dati INPS consente di rilevare come rispetto al complesso dei dipendenti privati l'incidenza delle donne tra i livelli direttivi risulti relativamente più elevata: il 15% rispetto al 10% nel caso dei dirigenti; e il 37% rispetto al 21% nel caso dei funzionari.

Un ulteriore raffronto tende a confermare tale dato positivo (Fig. 10.5).

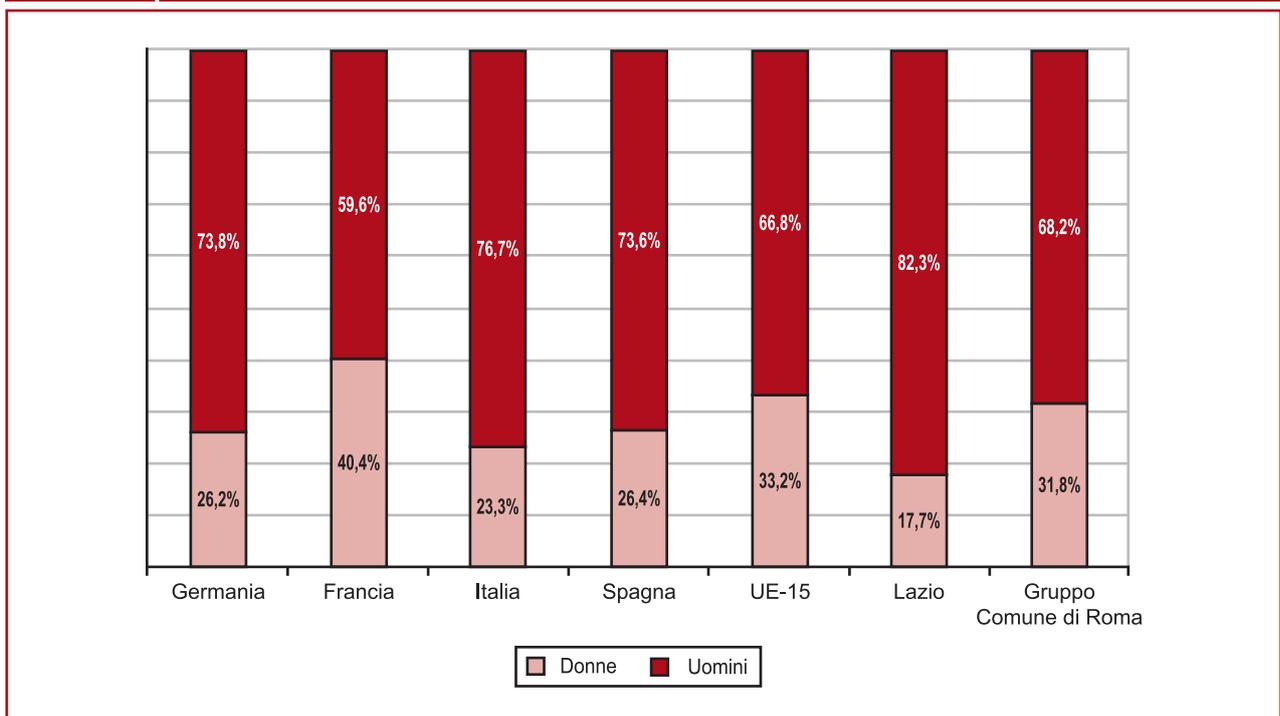
**Fig. 10.4**

**Aziende del “Gruppo Comune di Roma”:  
incidenza % delle donne nelle diverse categorie professionali**



**Fig. 10.5**

**Composizione di genere dei dipendenti “dirigenti e funzionari”  
nel “Gruppo Comune di Roma” e principali benchmark nazionali ed europei**

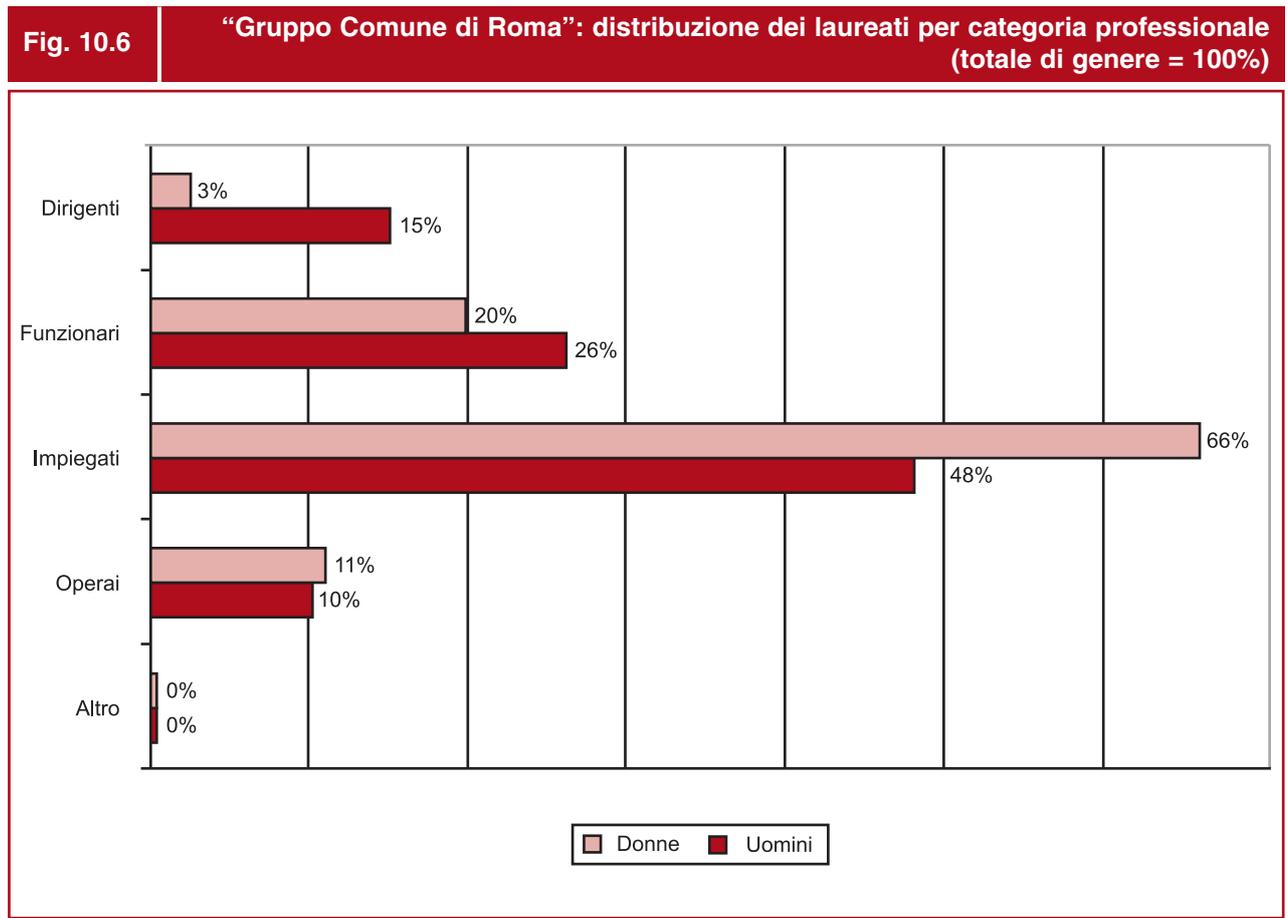


Sia pure con riferimento al complesso dei dipendenti “dirigenti e funzionari” nell’industria e servizi, come si vede il dato del Gruppo Comune di Roma appare non solo superiore alla media nazionale e soprattutto al dato che si riscontra mediamente nel Lazio, ma anche superiore a quello registrato in paesi come Spagna e Germania e sostanzialmente allineato alla media EU-15.

*Il buon posizionamento “relativo” non può naturalmente confortare circa la condizione della donna nei posti di lavoro: da un lato, infatti, le percentuali*

*raggiunte nelle posizioni di maggiore responsabilità restano ancora lontane da un obiettivo di effettiva parità; dall’altro, anche nel caso del Gruppo Comune di Roma, resta il forte dato negativo legato alla bassa presenza assoluta delle lavoratrici.*

Con riferimento al primo aspetto, un ulteriore elemento qualitativo che assume particolare significato rispetto al fenomeno spesso definito in letteratura con il termine anglosassone di *glass ceiling*, emerge dall’analisi del legame esistente tra categoria professionale e titolo di studio dei dipendenti (Fig. 10.6).

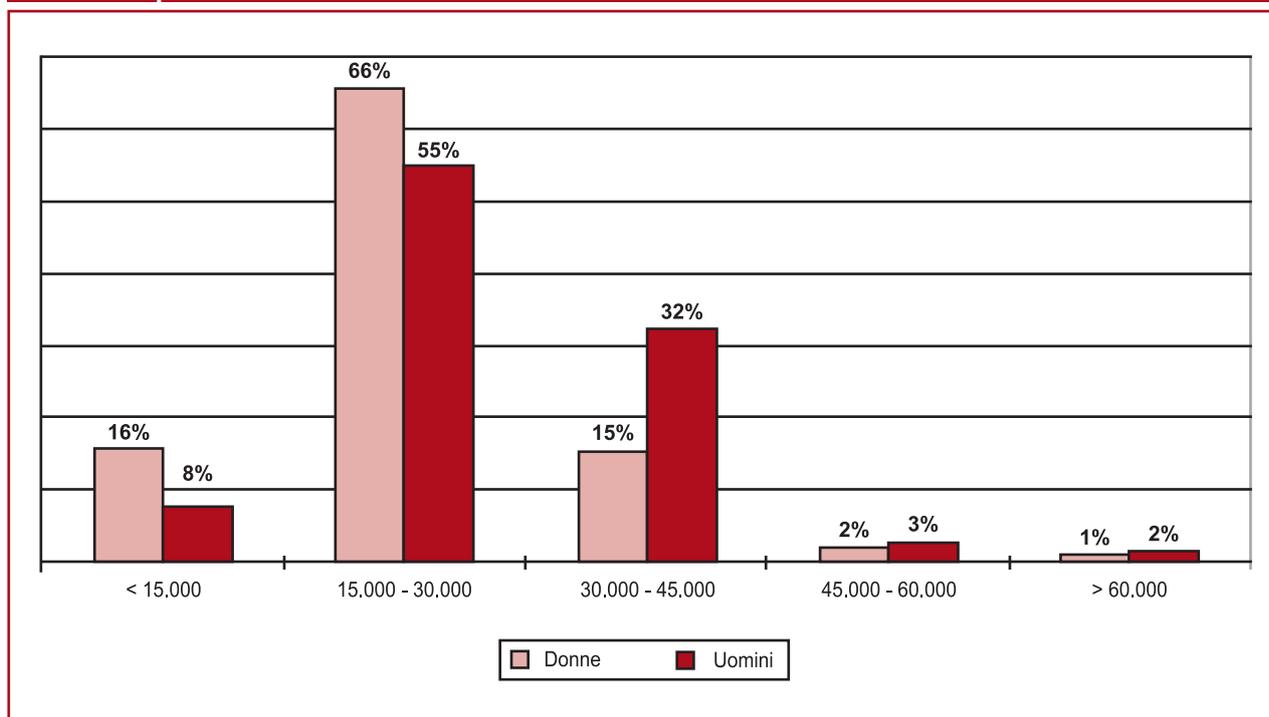


Come si vede, la minore presenza femminile nelle funzioni di maggior responsabilità, non sembra trovare giustificazione nella minore qualificazione delle donne almeno in termini di titolo di studio: la percentuale di donne laureate che trovano una collocazione come funzionario e soprattutto come dirigente (rispettivamente il 20% e il 3%), appare infatti molto al di sotto della corrispondente quota maschile (15% e 26%). Se si tiene conto che il livello medio di istruzione delle donne è nel complesso decisamente superiore

a quello degli uomini, con un numero medio di anni di istruzione pari a 13 per la componente femminile rispetto ai 10 maschili, una ulteriore conferma in questo senso deriva dall’analisi dei livelli di reddito che caratterizza le due componenti (Fig. 10.7). Mentre le donne presentano un’incidenza maggiore nelle fasce di reddito basse, la situazione si capovolge per i livelli di reddito più elevati: la quota di uomini con redditi superiori ai 30.000 Euro è infatti più che doppia rispetto a quella femminile.

Fig. 10.7

“Gruppo Comune di Roma”: distribuzione dei dipendenti per fasce di reddito (in Euro)



Con riferimento al secondo aspetto, ovvero alla bassa presenza in ogni caso registrata nel complesso dalla componente femminile tra i lavoratori del “Gruppo Comune di Roma”, è utile da ultimo osservare alcuni fattori che possono contribuire a spiegare il verificarsi di tale condizione. Ci si riferisce: da un lato, alla diffusione del part-time ed all’analisi dei dati relativi alle assenze dal posto di lavoro; dall’altro alla diffusione di politiche attive da parte delle aziende rivolte specificamente al tema delle pari opportunità di genere.

Sul primo punto i dati rilevati mostrano con evidenza *la forte sperequazione di genere che si riscontra sia con riferimento alle assenze dal posto di lavoro motivate da ragioni familiari o dai congedi parentali, sia all’utilizzo del part-time* (Fig. 10.8):

- mentre nel caso degli uomini solo il 10% delle assenze risultano in qualche modo riconducibili agli impegni legati alla genitorialità ed alla gestione degli impegni familiari, tale percentuale sale al 35% nel caso delle donne;
- analogamente nel caso del part-time la componente femminile raggiunge valori più che doppi rispetto a quella maschile, rispettivamente pari al 15% ed al 7%.

Entrambi gli indicatori contribuiscono a confermare l’idea che anche nel caso delle aziende del Gruppo

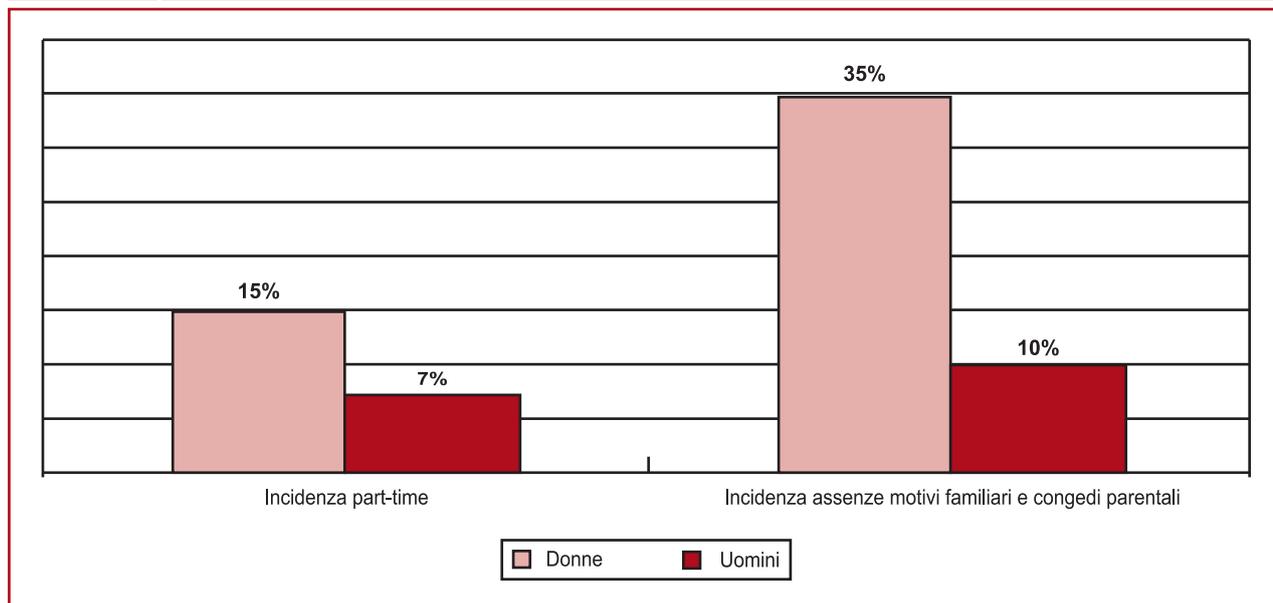
Comune di Roma *permanga una forte sperequazione nel lavoro di cura a carico delle donne e una carenza di politiche attive volte alla promozione dei congedi parentali maschili.*

In ogni caso colpisce come la quota di lavoratori che usufruisce dell’istituto del part-time sia in tutti e due i casi piuttosto bassa, riflettendo in questo senso la scarsa propensione verso questo istituto nel nostro Paese come forma di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L’incertezza di vedersi garantito da parte dell’azienda il diritto alla formazione, all’avanzamento di carriera e al conferimento di incarichi di responsabilità sembra ragionevolmente poter essere alla base del fenomeno. *Politiche attive antidiscriminatorie volte ad incentivare forme di lavoro flessibile potrebbero in questo senso rappresentare misure concrete per l’affermazione delle pari opportunità di genere, sempre che siano accompagnate da un forte sistema di tutele e garanzie che non tenda ad assimilare la flessibilità a forme più o meno nascoste di ulteriore precarizzazione del lavoro femminile.*

Proprio nel campo delle politiche attive, l’indagine ha rilevato anche l’esistenza di specifiche misure o iniziative volte a favorire una maggiore affermazione del principio di pari opportunità all’interno delle aziende. Ci si riferisce all’esistenza di comitati per le pari opportunità, spazi rosa (centri di informazione e

Fig. 10.8

“Gruppo Comune di Roma”: incidenza part-time e assenze per motivi familiari e congedi parentali



di consulenza per le donne), centri d’ascolto sul mobbing, nidi aziendali e così via. Su questi aspetti un maggiore spazio sarà dedicato nell’ambito del rapporto che sarà pubblicato nei prossimi mesi dall’Agenzia. In questa sede ci si limita ad anticipa-

re che allo stato attuale questo tipo di iniziative, pur presenti in alcune delle aziende intervistate, appaiono ancora nella maggior parte dei casi come episodiche o comunque raramente come il risultato di una precisa strategia aziendale.

## 10.4 Considerazioni conclusive

Dall’analisi dei dati raccolti nell’ambito di questa prima indagine sulle politiche di genere nelle aziende del Gruppo Comune di Roma, si riscontra nel complesso ancora una sensibile disuguaglianza fra uomini e donne:

- in primo luogo la presenza femminile appare nel complesso particolarmente bassa, pari a circa la metà di quella che si rileva mediamente sul mercato del lavoro nazionale;
- in secondo luogo la presenza delle donne nelle funzioni di maggiore responsabilità è ancora lontana dal delineare un quadro di effettiva parità come dimostra, non solo la minore incidenza sul totale dei dirigenti e quadri aziendali, ma ancor di più la sottoutilizzazione delle competenze delle donne che a parità di livelli di istruzione ricoprono funzio-

ni professionali mediamente di livello inferiore;

- il maggior uso del part-time e le maggiori assenze dal posto di lavoro per motivazioni legate alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, sembrano inoltre da ricondursi più a una condizione di svantaggio che di maggiore opportunità, anche considerati i bassi livelli retributivi che caratterizzano mediamente le donne a parità di livelli formativi e professionali.

Da sottolineare, tuttavia, come i primi confronti svolti tra le aziende del Gruppo Comune di Roma sembrano indicare come tali fenomeni non assumano maggiore gravità rispetto a quanto avviene mediamente nelle altre realtà sia a livello nazionale che internazionale, registrandosi viceversa nel nostro caso anche elementi di minore criticità.