

Alleanza per il Clima Italia

---

Progetto  
Climate for Change  
Gender Equality and Climate Policy

RAPPORTO NAZIONALE  
ITALIA

**Coordinamento nazionale del progetto: Alleanza per il Clima Italia onlus**  
Responsabili: Karl-Ludwig Schibel, Maria Guerrieri  
Raccolta dati e redazione rapporto: Maria Antonella Frascarelli, Maria Guerrieri

<b>Indice</b>	2
Premessa	4
Introduzione metodologica	5
<b><i>PARTE I</i></b>	
<b><i>Analisi quantitativa delle quote femminili e maschili nei settori decisionali con rilevanza per i cambiamenti climatici</i></b>	
A. Istituzioni, Enti pubblici, Agenzie nazionali	8
Premessa	8
1. Le organizzazioni degli enti della pubblica amministrazione in un'ottica di genere	9
2. Ministeri e Agenzie nazionali	13
2.1. Occupazione e struttura del personale	13
2.2. Ministero dell'Ambiente e Tutela del Territorio	15
2.3. Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti	19
2.4. L'Agenzia per la Protezione dell'Ambiente	21
2.5. L'Agenzia per il Territorio	23
2.6. Altri enti ed agenzie nazionali	25
2.6.1 Agenzia per la Protezione dell'Ambiente e per i servizi Tecnici (APAT)	25
2.6.2. L'Autorità per l'energia elettrica e il gas	26
2.6.3. Il Gestore della rete di trasmissione nazionale (GRT)	28
2.6.4. La Direzione per la Protezione Internazionale dell'Ambiente (PIA)	29
2.6.5. Il Comitato Nazionale per la lotta alla Siccità e alla Desertificazione	30
2.6.6. Il Consiglio Nazionale Ambiente	30
2.6.7. La Commissione Tecnico - Scientifica del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio - Nucleo di Valutazione e Verifica degli Investimenti Pubblici	31
3. Regioni ed autonomie locali	32
3.1. Occupazione e struttura del personale	33
3.2. Amministrazioni regionali	35
3.3. Parchi Naturali ed Enti per la Difesa Ambientale	42
3.4. Comunità Montane	43
3.5. Autorità di Bacino	45
4. Imprese locali per l'energia e di trasporto pubblico	47
4.1. Agenzie locali per l'energia	47
4.2. Agenzie energetiche	48
4.3. Agenzie trasporti pubblici	51
B. Enti di ricerca, corsi di studio ed aree di lavoro rilevanti	62
Premessa	62
1. Istruzione, cultura e nuove tecnologie	62
2. Donne negli enti di ricerca, studio e formazione	65
2.1. Università ed Istituti superiori	65
2.2. Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR)	68
2.3. ENEA	73
3. Donne e scienza	79
4. Formazione ambientale e mercato del lavoro	80

## **PARTE II**

### ***Indagine sulle condizioni-quadro: precondizioni legali, politiche e programmi***

Premessa	86
A. Analisi quantitativa delle quote femminili e maschili nei settori decisionali nell'ambito della dimensione politica e istituzionale	88
1. Presenza delle donne nelle istituzioni	88
1.1. Parlamento	89
1.2. Governo	90
1.3. Ministero delle Pari Opportunità	90
1.4. Le Regioni e i Comuni	91
B. Politiche di genere: analisi qualitativa	92
1. Sintesi della Legislazione nazionale	92
1.1. Ordinamento italiano in materia di pari opportunità	92
1.2. Le principali norme vigenti in Italia in tema di pari opportunità	93
2. Strumenti giuridici e strumenti politici per il riequilibrio della rappresentanza	97
2.1. Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra Uomo e Donna	97
2.2. Presenza Regionale, Provinciale e Comunale di Organismi di Parità	97
2.3. Il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici	101
2.4. Il Ministero per le Pari Opportunità	101
2.5. Il Dipartimento per le Pari Opportunità	102
2.6. Il Consigliere di Parità	102
2.7. I Comitati di Pari Opportunità	102
2.8. La Conferenza delle Presidenti degli Organismi Regionali di Parità	103
Riflessioni conclusive	104
Note	107

Lo sfogo arriva da Fernanda Contri, l'unico giudice donna della Corte Costituzionale. Un'assenza che il giudice donna ammette di aver sentito sulla sua pelle. Un'assenza di donne che si nota ovunque *“E' così tra gli avvocati, è così tra i giudici. Se non si prendono serie misure per consentire ad una donna di fare carriera la si pagherà cara. Io ho pagato e pago un prezzo altissimo”*.

Roma, 22 settembre 2004 (Adnkronos)

### **Premessa**

La ricerca mette a fuoco un ambito molto eterogeneo, situato all'intersezione di aree complesse (genere, ambiente, clima, formazione, lavoro, potere) e caratterizzato da una pluralità di attori e discorsi e da una notevole complessità dinamica.

Tutto questo può solo in parte riflettersi in materiale documentario, ma è comunque una base molto utile per impostare una griglia conoscitiva-interpretativa volta ad esplorare l'area considerata e le trasformazioni in atto. Aiuta anche ad identificare i soggetti collettivi che promuovono iniziative, discorsi, valori e rappresentazioni sociali rispetto all'area di riferimento.

La protezione dell'aria e del clima include tutte le attività e le azioni finalizzate alla diminuzione della produzione di sostanze inquinanti per l'aria e alla riduzione delle emissioni e della concentrazione di sostanze inquinanti nell'aria una volta prodotte: prevenzione dell'inquinamento attraverso modifiche dei processi produttivi; trattamento dei gas di scarico attraverso tecnologie di tipo end-of-pipe; monitoraggio e controllo del livello di concentrazione di sostanze inquinanti nei gas di scarico, della qualità dell'aria, della fascia di ozono, delle emissioni di gas ad effetto serra e, più in generale, delle diverse caratteristiche dell'aria; attività e azioni di regolamentazione ed amministrazione esclusivamente finalizzate alla protezione dell'aria e del clima.

La trasversalità che è poi propria dell'ambiente, adottando un'accezione ampia del termine “ambiente”, rischia di includere un numero troppo esteso di attività, considerando che qualunque attività ha ripercussioni positive o negative sull'ambiente. L'esigenza di dare una cornice all'indagine in campo ambientale non restrittiva, ma neanche a maglie troppo larghe, che tenesse conto della sua trasversalità e al tempo stesso della complessità delle tematiche ambientali, ha indotto l'esigenza di focalizzare l'attenzione soprattutto sui settori più strettamente rilevanti: energia, ambiente/territorio, traffico.

A questo quadro, di per sé variegato e complesso, si aggiunge la consapevolezza che è venuta progressivamente maturando all'interno di aree consistenti del personale femminile relativa alla necessità di una politica specificatamente mirata a migliorare la propria posizione unita ad una volontà di cambiamento che implica e richiede al di là di adesioni di forma, interventi di sostanza.

Il punto è integrare la prospettiva di genere nell'area legata ai cambiamenti climatici, il cosiddetto *“mainstreaming di genere”*, in un'operazione complessa, che riguardi sia una prospettiva analitica che una opzione squisitamente politica. Un'indagine sul rapporto tra donne e salvaguardia del clima si pone infatti al punto di convergenza di due importanti linee di ricerca a livello europeo. Nella prima, dedicata alle donne, la costruzione degli indicatori al femminile e dell'indice dello sviluppo umano di genere si fonda sulla considerazione del lavoro delle donne, per il mercato e per la famiglia, come risorsa economica e sociale complessiva, indicando, inoltre, la valorizzazione delle capacità femminili e del tempo di lavoro di cura come prospettiva trasversale ad ogni azione di sviluppo economico e sociale. La seconda linea di ricerca, quella della salvaguardia per il clima, più tecnico-scientifica, rientra nel più ampio dibattito della tutela dell'ambiente, di cui un nuovo articolo introdotto dal Trattato di Amsterdam prevede l'integrazione nell'attuazione di tutte le politiche ed azioni comunitarie e che, nel nostro caso, verrà affrontata secondo una decisa prospettiva di

mainstreaming, ponendo attenzione a tutti i possibili indicatori di condizione della donna nella trattazione delle diverse aree di analisi.

### **Introduzione metodologica**

Abbiamo raccolto delle informazioni d'insieme, cercando per quanto possibile, di contestualizzarle all'interno delle specifiche aree operative e ambiti di lavoro rilevanti per la salvaguardia del clima, così come si è cercato di contestualizzare il carattere dei problemi legati alla specificità di genere, per approfondire il processo conoscitivo degli effetti della presenza femminile nei processi decisionali e nelle politiche legate al cambiamento climatico. Le principali difficoltà sono state la carenza di dati disaggregati per genere, dati che potessero essere anche comparabili tra paese e paese e la loro non coerenza e sistematicità. Anche laddove è stato possibile rilevare una sensibilità alla distinzione per sesso all'interno degli indicatori sociali, resta opaca la presentazione della componente femminile che potrebbe permettere ulteriori approfondimenti dei fenomeni indagati, faccendo emergere attraverso le statistiche di genere, dinamiche specificatamente legate alle trasformazioni dei ruoli sociali della donna. Proprio per porre rimedio alla scarsa reperibilità di statistiche di genere, il CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) sta presentando una proposta di legge in materia di statistiche di genere e a questo proposito la sua Vicepresidente, Francesca Santoro ha recentemente affermato: *“Nel quadro dell'azione svolta sul problema del lavoro delle donne il CNEL intende, tra l'altro, promuovere l'iniziativa sul vincolo legislativo per le statistiche di genere e procedere alla valutazione dell'impatto dei provvedimenti legislativi sull'occupazione femminile. La quantità e qualità del lavoro femminile, infatti, rappresentano il vero nodo da cui partire per affrontare la questione dell'occupazione in Italia e in Europa”*. Si tratta in altre parole del passaggio da un'ottica di informazione specifica sulle donne e sul genere ad una prospettiva di mainstreaming, che includa sia la costruzione di indicatori e indici di genere all'interno di ogni importante settore di rilevazione statistica, sia una politica di pubblicazioni statistiche ufficiali attraversate costantemente dall'approccio di genere. Nel complesso la qualità delle statistiche di genere dipenderà dallo sviluppo della consapevolezza delle loro potenzialità in quanto risorsa conoscitiva.

Avere informazioni non omogenee ha comportato in alcuni casi anche dover scorporare i dati in modo dettagliato per poi creare nuove chiavi di lettura, senza considerare che quando i dati esistevano ci si è trovati di fronte alla difficoltà di accedervi.

Si è cercato inoltre di individuare percorsi delle donne che riescono a mantenersi separati all'interno delle strutture organizzative, segnando con caratteristiche specifiche azioni e iniziative. Misure e programmi mirati a promuovere la carriera delle donne: programmi di *mentorship* e *management* sono già offerti in molte regioni, fornendo spesso la base di un *network* di membri che continuano a incontrarsi e sostenersi. Una preconditione perché tali programmi e reti abbiano un'incidenza reale sta nella volontà di sperimentare nuove formule organizzative, di seguire nuove linee riguardo alle promozioni, spezzando la tradizione per cui gli uomini scelgono altri uomini.

La ricerca si articola in tre parti: la prima è destinata a documentare attraverso un'analisi quantitativa la partecipazione delle donne nei processi decisionali nelle aree che hanno rilevanza per la protezione del clima; la seconda è un'indagine sulle condizioni-quadro e le politiche legate alle pari opportunità, oltre che sulle strutture con rilevanza di genere e, se possibile, sulle metodologie e sugli strumenti usati per incrementare la presenza femminile, al fine di cercare di chiarire i fattori che impediscono o favoriscono una partecipazione equa delle donne ai processi di *decision making*. La terza invece ha l'intento di mettere insieme tutti i buoni esempi presentati a livello nazionale e regionale. Le differenti situazioni

legislative, sociali, organizzative non permettono un'adozione automatica del modello proposto, ma sono comunque motivo di ispirazione e testimonianza che i problemi possono trovare diverse soluzioni.

L'indagine è stata in qualche modo condizionata e, comunque, ha dovuto tenere conto nei suoi risultati della molteplicità di attori e funzioni che appartengono all'ambito dei cambiamenti climatici, in relazione non solo alle diverse specializzazioni e figure professionali, ma addirittura ai veri e propri settori estremamente eterogenei che sono interessati: energia, traffico/trasporti/mobilità, edilizia/pianificazione urbanistica. La ricerca si è perciò focalizzata sull'individuazione di figure dirigenziali per meglio cogliere alcune specificità del lavoro femminile e la sua condizione all'interno delle strutture organizzative.

---

**Tab. - Tipologia di soggetti a cui si è fatto riferimento nella ricerca**

---

- *Istituzioni/Pubblica Amministrazione*
    1. Stato Italiano in varie articolazioni, dalla CPO Nazionale ai vari Ministeri di interesse, CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro),
    2. ISTAT, ecc.
    3. Enti Locali: Regioni, Province, Comuni
    4. Facoltà Universitarie
    5. Commissioni / Comitati P.O.
  - *Area formazione/lavoro*
    - Imprese locali e nazionali per l'energia e di trasporto pubblico (per es. ENEL, ecc.)
    - Organizzazioni
    - Sindacati Nazionali
    - Enti di ricerca, studio e formazione (CNR, ENEA)
    - Reti miste Stato / aziende
    - Reti miste enti locali/aziende
    - Aziende e reti di aziende
  - *Reti informali, organizzazioni e associazioni di donne*
    - Reti telematiche di donne che includano contenuti pertinenti
    - Reti professionali, scientifiche, di manager, quadri e imprenditrici, reti di interesse e di lobbying
    - Reti miste spontanee / istituzionali
    - Reti di donne in organismi sindacali e parasindacali
  - *Soggetti individuali* (scienziate, dirigenti, consulenti, ecc.)
- 

Il lavoro di ricerca ha assunto dunque il carattere di un'indagine principalmente web-oriented su fonti italiane, in particolare è stato realizzato un survey delle ricerche, della letteratura e della documentazione web italiana, sul nucleo tematico donne, processi decisionali e salvaguardia del clima, finalizzato al reperimento di statistiche di genere per i settori di rilevanza.

Nella prima parte si è adottata una sistematica analisi dei dati relativi alle quote di partecipazione con il solo intento di fornire una chiave di lettura e di utilizzazione per la problematica individuata. I dati reperiti, elaborati attraverso un lavoro di identificazione e sintesi, esprimono essi stessi i contenuti. Particolare attenzione è stata posta alla raccolta di elementi informativi indispensabili non solo a sensibilizzare alle tematiche di genere, ma anche ad impostare e attuare, con reale conoscenza di causa, incisive politiche di genere per

rendere effettivo il principio di parità (anche nel campo dei diritti politici) e per assicurare una vera rappresentanza.

## ***PARTE I***

### **Analisi quantitativa delle quote femminili e maschili nei settori decisionali con rilevanza per i cambiamenti climatici**

In questa parte dell'indagine sono esaminati dati statistici e quantitativi relativi alla situazione formativa e occupazionale delle donne nei settori con rilevanza per la salvaguardia del clima, cercando di mettere in luce per quanto possibile la dimensione responsabilità/dirigenza/potere nell'area di interesse in una prospettiva di genere.

Le fonti principali a cui si è fatto ricorso per le informazioni statistiche analitiche sull'occupazione nel settore pubblico sono:

2. l'indagine campionaria sulle forze di lavoro, eseguita periodicamente dall'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) da cui si traggono, per ciascuno dei settori in cui si articola l'economia nazionale, i dati sul numero degli occupati classificati secondo caratteri come sesso, titolo di studi, posizione nella professione, regione di residenza;
3. la rilevazione del personale della Pubblica Amministrazione effettuata annualmente dalla Ragioneria Generale dello Stato, e, nel caso specifico, il *Conto annuale 2002* che fornisce per i singoli comparti contrattuali i dati per i dipendenti, classificati secondo diversi aspetti quali sesso, anzianità di servizio, categoria di appartenenza;
4. altre ricerche, promosse dallo Stato o da Enti pubblici, dalle Università e dai centri di ricerca.

#### **A. Istituzioni, Enti pubblici, Agenzie nazionali**

##### **Premessa**

In Italia le donne entrano nel mercato del lavoro in maniera significativa negli anni '70, più tardi rispetto agli altri paesi europei, ed è soprattutto il pubblico impiego, dove si crea una nicchia di mercato favorita da una maggiore compatibilità tra lavoro professionale e lavoro di cura, in particolare all'interno della Pubblica Amministrazione, che vede una presenza femminile rilevante.

La maggiore possibilità di conciliazione tra lavoro e famiglia appare difatti una delle spiegazioni della consistente presenza delle donne in un ambito di mercato dove i vantaggi di un sistema particolarmente ampio di permessi, aspettative, congedi non di rado presentano svantaggi quali una retribuzione minore e una minore possibilità di realizzazione professionale (visibilità, carriera) rispetto al mercato privato.

Nonostante l'intenso processo di femminilizzazione ed il contemporaneo aumento dei livelli di scolarizzazione delle dipendenti registrate nel Pubblico Impiego, si rilevano tuttavia ancora fenomeni di segregazione verticale ed orizzontale.

Ciò è documentato dai dati quantitativi forniti da ricerche in segmenti anche differenziati dell'Amministrazione Pubblica dalle quali emergono percentuali ancora troppo basse in relazione alla presenza delle donne a livelli dirigenziali e nelle dirigenze apicali e dove il

personale femminile è concentrato nelle aree di tipo amministrativo mentre risulta essere molto meno presente nelle aree e tra i profili di tipo tecnico-specialistico.

## 1. Le organizzazioni degli enti della pubblica amministrazione in un'ottica di genere

L'analisi delle differenze di funzioni fra dipendenti uomini e donne è sviluppata esaminando i seguenti punti:

- ✓ la presenza di genere nei ministeri e nelle agenzie nazionali
- ✓ la presenza di genere negli incarichi dirigenziali e di responsabilità
- ✓ la presenza di genere fra il personale dei Centri di Ricerca
- ✓ l'afferenza alle Commissioni Scientifiche Nazionali
- ✓ la presenza di genere negli enti locali

Questa sezione illustra la presenza di genere nel settore della Pubblica Amministrazione, e in particolare nelle istituzioni nazionali con rilevanza nella protezione del clima, secondo criteri di carattere quantitativo e propone alcuni approfondimenti.

I dati della serie storica (1999-2002) relativi alla consistenza del personale in servizio nelle pubbliche amministrazioni sono rilevati dalla Ragioneria di Stato e servono ad evidenziare le variazioni intervenute e le specificità dei settori di riferimento.

Dal 1999 al 2000 il numero di dipendenti nella Pubblica Amministrazione è passato da 3.568.353 a 3.623.046 registrando un aumento della consistenza del personale. Nel 2002 il numero di dipendenti è però passato da 3.623.046 a 3.377.918, l'inversione di tendenza non ha riguardato in maniera omogenea tutti i settori.

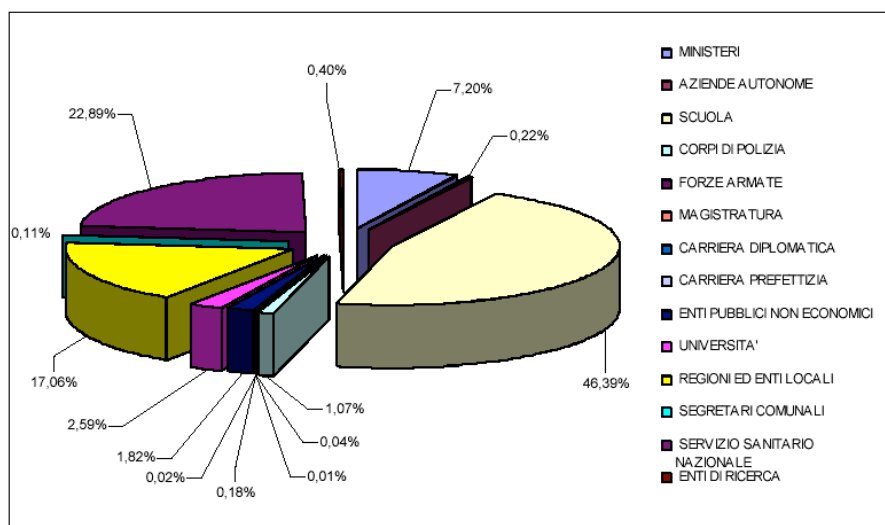
A livello complessivo, dalla tabella n. 1, si nota come la percentuale delle donne aumenti nel corso dell'anno 2000, risultando praticamente in linea con quella maschile.

**Tab. 1 – Personale dipendente della Pubblica Amministrazione per sesso e settore di appartenenza**

	31/12/1999		31/12/2000	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
MINISTERI	53,01%	46,99%	52,33%	47,67%
AZIENDE AUTONOME	90,76%	9,24%	91,05%	8,95%
SCUOLA	25,07%	74,93%	25,53%	74,47%
CORPI DI POLIZIA	94,48%	5,52%	94,20%	5,80%
FORZE ARMATE	100,00%	0,00%	99,85%	0,15%
MAGISTRATURA	67,23%	32,77%	66,72%	33,28%
CARRIERA DIPLOMATICA	90,04%	9,96%	89,27%	10,73%
CARRIERA PREFETTIZIA	55,78%	44,22%	55,53%	44,47%
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	49,81%	50,19%	49,65%	50,35%
UNIVERSITA'	58,50%	41,50%	58,15%	41,85%
REGIONI ED ENTI LOCALI	53,00%	47,00%	54,02%	45,98%
SEGRETARI COMUNALI	65,03%	34,97%	64,08%	35,92%
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	42,06%	57,94%	41,00%	59,00%
ENTI DI RICERCA	61,53%	38,47%	60,81%	39,19%
<b>TOTALE</b>	<b>51,31%</b>	<b>48,69%</b>	<b>49,91%</b>	<b>50,09%</b>

Fonte: *La presenza femminile nella P.A.: il contesto italiano, il quadro normativo e la promozione delle pari opportunità*, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, 2004.

**Graf. 1 - Distribuzione femminile al 31/12/2000 per settori pubblici**



Fonte: *La presenza femminile nella P.A.: il contesto italiano, il quadro normativo e la promozione delle pari opportunità*, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, 2004.

I dati dell'anno 2002 disaggregati per sesso confermano la tendenza alla crescita della presenza femminile. Il 52,2% del totale del personale al 31/12/2002 risulta infatti costituito da donne. Tuttavia, un'analisi per settori pubblici (Graf. 1 e Tab. 2) mostra come la componente femminile si concentri soprattutto nella scuola (il 75,3% sul totale di comparto, quasi il 50% delle donne del Pubblico impiego) e nel servizio sanitario nazionale (il 59,6% sul totale di comparto).

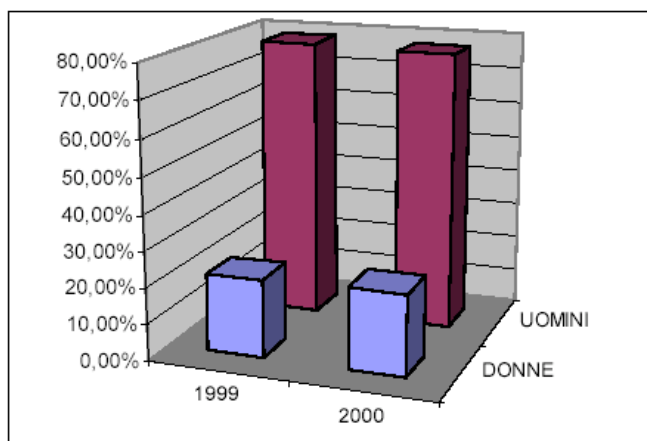
**Tab. 2 – Personale dipendente della Pubblica Amministrazione per sesso e settore di appartenenza al 31/12/2002**

Comparti	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	279.766	412.236	692.002	40,4%	59,6%
ENTITÀ PUBBLICHE NON ECONOMICHE	30.216	32.657	62.873	48,1%	51,9%
ENTITÀ DI RICERCA	10.405	6.587	16.992	61,2%	38,8%
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	328.803	276.589	605.392	54,3%	45,7%
MINISTERI	135.233	126.682	261.915	51,6%	48,4%
AZIENDE AUTONOME	31.594	2.774	34.368	91,9%	8,1%
SCUOLA	279.706	850.952	1.130.658	24,7%	75,3%
UNIVERSITÀ	65.435	47.958	113.393	57,7%	42,3%
CORPI DI POLIZIA	302.059	19.614	321.673	93,9%	6,1%
FORZE ARMATE	125.471	93	125.564	99,9%	0,1%
MAGISTRATURA	6.764	3.750	10.514	64,3%	35,7%
CARRIERA DIPLOMATICA	882	125	1.007	87,6%	12,4%
CARRIERA PREFETTIZIA	852	715	1.567	54,4%	45,6%
<b>TOTALE PUBBLICO IMPIEGO</b>	<b>1.597.186</b>	<b>1.780.732</b>	<b>3.377.918</b>	<b>47,3%</b>	<b>52,7%</b>

Fonte: *Conto annuale 2002*. Ragioneria Generale dello Stato.

Nei centri decisionali, inoltre, prevalgono nettamente gli uomini, nonostante un leggero rafforzamento nell'ambito delle posizioni di vertice. Nelle posizioni dirigenziali degli enti, di qualsiasi dimensione e qualsiasi tipologia, si registra infatti una minore presenza delle donne (Graf. 2).

**Graf. 2 – Ripartizione dirigenziale per sesso nella Pubblica Amministrazione**



Fonte: *La presenza femminile nella P.A.: il contesto italiano, il quadro normativo e la promozione delle pari opportunità*, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, 2004.

Tra le dipendenti solo lo 0,9% ricopre un ruolo da dirigente (contro l'1,9% dei maschi), mentre la quota dei livelli direttivi-quadro delle donne (4,5%) è allineata con quella degli uomini (4,7%). Le donne prevalgono, invece, fra i livelli intermedi: quasi una su due (45%) è in una professione impiegatizia, contro il 25% dei colleghi. Quasi una su tre (27,4%) fa l'operaia.<sup>1</sup>

Nell'indagine sulla presenza femminile nella P.A, si avanza la tesi che la “una mancata presenza delle donne in posizioni dirigenziali sia dovuto piuttosto ad una scelta verso posizioni lavorative meno impegnative e tali da poter lasciare più spazio alla cura familiare”. L'impegno nel lavoro familiare, la cosiddetta *doppia presenza*, è posto ancora una volta come fattore irreversibilmente penalizzante per la possibilità delle donne di fare carriera, come elemento di costante svalorizzazione della figura professionale delle donne. I dati sull'applicazione di contratti di tipo part-time per singolo comparto (Tab. 3) mostrano una percentuale di adesione media alla formula del part-time per le donne pari al 75%.

**Tab. 3 - Percentuale femminile in part-time per singolo comparto – dicembre 2000**

COMPARTO	% Donne
MINISTERI	77,63%
AZIENDE AUTONOME	72,51%
SCUOLA	75,53%
CORPI DI POLIZIA	
FORZE ARMATE	
MAGISTRATURA	
CARRIERA DIPLOMATICA	
CARRIERA PREFETTIZIA	
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	79,80%
UNIVERSITA'	76,18%
REGIONI ED ENTI LOCALI	80,64%
SEGRETARI COMUNALI	39,29%
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	93,39%
ENTI DI RICERCA	76,41%
<b>TOTALE</b>	<b>83,61%</b>

Fonte: *Conto annuale 2002* della Ragioneria Generale dello Stato

Rispetto alla totalità dei dipendenti pubblici, le donne rappresentano poco meno dell'84% dei lavoratori part-time.

Il part-time sembra essere dunque una determinante importante per la partecipazione e per l'occupazione femminile, pur comportando il rischio della rinuncia a posti dirigenziali e comunque a prospettive di carriera. Se però è vero che favorisce la partecipazione di molte donne che sarebbero altrimenti rimaste fuori dal mercato del lavoro, non sempre esso è frutto di una scelta: spesso per i lavoratori e le lavoratrici più deboli, questa forma contrattuale costituisce "un esito indesiderato e senza sbocchi della ricerca di un'occupazione a tempo pieno". In presenza di un mercato del lavoro poco favorevole, aumenta infatti considerevolmente la quota di lavoratori che accettano un impiego a tempo parziale in mancanza di un lavoro a tempo pieno. Dalla ricerca "Come cambia la vita delle donne" (2004) a cura dell'ISTAT e commissionata dal Ministero delle Pari Opportunità emerge come il lavoro part-time sia in realtà una scelta per il 30 per cento di donne, mentre rappresenti un ripiego, vista l'impossibilità di trovare un lavoro a tempo pieno, nel 27 per cento dei casi.

Un discorso sul problema della dirigenza e sulla diversa distribuzione di genere non può prescindere da una riflessione sulle politiche gestionali operate dagli enti e sui modi in cui le donne stesse confrontano il problema della propria carriera. A fronte di una cultura che attribuisce il problema solo alle donne individuando comportamenti quali quelli emersi da uno studio sul personale femminile dell'ENEA: riluttanza a gestire in modo attivo la propria carriera, assumersi rischi e giocare un ruolo propositivo; maggiore difficoltà ad assumersi il rischio di un cambiamento di ruolo, diversa assegnazione di valore verso la carriera, minore capacità nel gestire in modo assertivo le proprie motivazioni e aspirazioni di crescita; gestione tipicamente femminile delle proprie emozioni, che sarebbero di ostacolo se non di impedimento ad un percorso di carriera, le difficoltà relative all'acquisizione e alla gestione di un ruolo dirigente da parte delle donne devono far riferimento alla dimensione di asimmetria che vede una situazione di potere maschile all'interno delle organizzazioni già di fatto strutturato e consolidato. Gli stessi processi di autoesclusione che molto spesso vengono chiamati in causa per spiegare la mancanza di carriera da parte delle donne, sono sempre il frutto di reciprocità di comportamento tra l'organizzazione e la risorsa umana. Senza voler sottovalutare le responsabilità individuali del soggetto femminile, i connotati di cultura organizzativa del gruppo dirigente fanno sì che la carriera sia il risultato di un processo di "rispecchiamento" che porta a scegliere i capi tra quei soggetti i cui comportamenti sono più rispondenti al modello di leadership.<sup>2</sup>

La valutazione che l'ampia dimensione di incremento ed elevamento dei titoli di studio acquisiti dalle donne non si sia tradotta in un corrispondente processo di accesso ai livelli dirigenziali se da un lato ripropone il problema della segregazione formativa e dell'adeguamento dei curricula, con un'attenzione diversa alle peculiarità di genere, dall'altro rivela la necessità di una politica, interna al luogo di lavoro, che destrutturi i processi segregazionali. Viceversa, l'introduzione delle variabili di sesso nelle statistiche dell'istruzione ha permesso di far emergere il processo di sviluppo della scolarizzazione femminile e di mettere in luce il rapporto tra rendimenti scolastici differenziali per genere, così come la necessità di analizzare le molteplici dimensioni del rapporto tra i rendimenti scolastici delle donne, le molteplici strozzature nelle carriere lavorative femminili o il cosiddetto tetto di cristallo e le loro capacità adattive alle trasformazioni del modello di organizzazione del lavoro. Ogni organizzazione tende a creare immagini e miti che possono diventare stereotipi, come nel caso della percezione della figura professionale femminile in quanto si riferisce a comportamenti considerati naturali e cerca di spiegare la diversità del soggetto femminile come oggettivamente indipendente da responsabilità del disegno organizzativo e gestionale.<sup>3</sup>

## 2. Ministeri e agenzie nazionali

### 2.1. Occupazione e struttura del personale

Il settore del Pubblico impiego è un settore molto variegato, nel quale sono compresi enti in chiara fase di declino ed enti recenti in fase di costituzione o sviluppo.

Al suo interno il comparto Ministeri costituisce, per le sue caratteristiche, una delle tipologie di ente più tradizionali.

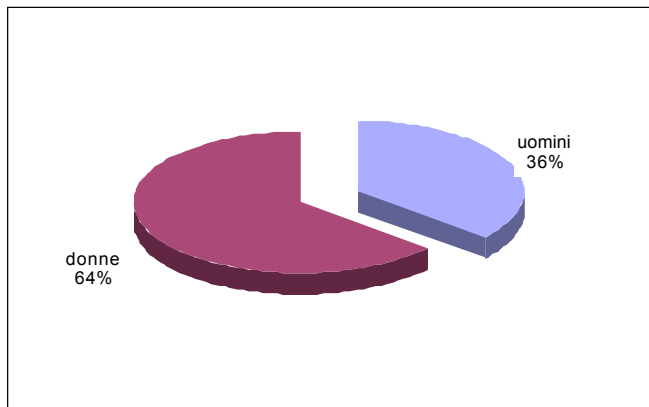
Il quadro relativo al comparto che viene delineato in questa sezione fa riferimento ai dati forniti dalla Ragioneria di Stato, con riguardo alla situazione rilevata al 31 dicembre 2002.

A livello complessivo, dalla Tab. 4, si può notare come la percentuale delle donne risulti praticamente in linea con quella maschile, rispettando anche in questo caso la situazione nazionale del Pubblico impiego (126.682 donne su un totale di 261.915 dipendenti).

I dati evidenziano un notevole ampliamento dell'utilizzo delle diverse tipologie di lavoro flessibile, secondo la tendenza che vede la P.A. sempre più improntata a criteri privatistici, utilizzo d'altra parte agevolato anche dai recenti indirizzi contrattuali che hanno introdotto nuove forme retributive (art. 22 e 23 CCNL integrativo 16/02/1999). Molto diffuso risulta l'istituto del part-time, dove si evidenzia una netta prevalenza del personale femminile.

Per quanto attiene complessivamente invece al personale con contratto a tempo determinato emerge un lieve decremento dell'utilizzo di tale tipologia di lavoro nell'anno 2002 (4.761 unità) rispetto agli anni 2000 (5.476) e 2001 (4.973) per il personale appartenente alle aree funzionali mentre si evidenzia un incremento di utilizzo per il personale contrattista che passa dal 1.112 unità nel 2001 a 1.558 unità nel 2002.

**Graf. 3 - Percentuale femminile e maschile in part-time nei ministeri**



Fonte: Rielaborazione dei dati pubblicati su *Conto annuale 2002* della Ragioneria Generale dello Stato

I posti decisionali continuano ad essere appannaggio quasi esclusivo degli uomini. Sono ancora pochissime, infatti, le donne presenti ai vertici dirigenziali: su 450 apicali le donne sono 18 (4%).<sup>4</sup> Tra i dirigenti ministeriali la presenza femminile è del 14,6%.

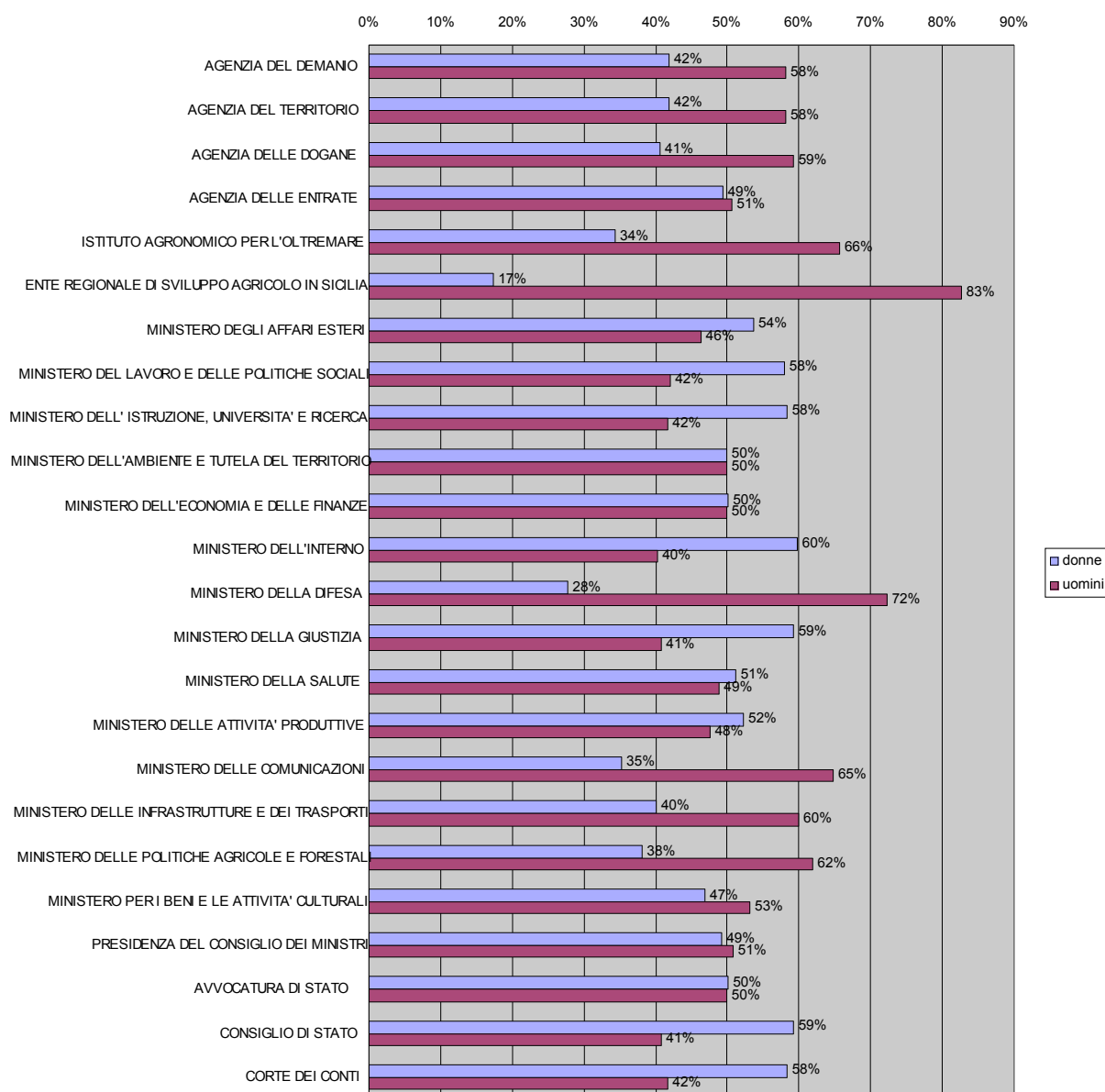
## Ministeri

Tab. 4 - Personale a tempo indeterminato per tipo ente/istituzione

Tipo Ente/Istituzione	Dotazione Organica	Tempo Pieno		Part-Time fino al 50%		Part-Time oltre il 50%		Totale tempo indeterminato	
		Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
AGENZIA DEL DEMANIO	0	1.608	636	35	15	89	74	1.732	725
AGENZIA DEL TERRITORIO	0	9.614	3.808	244	107	520	427	10.378	4.342
AGENZIA DELLE DOGANE	0	9.416	3.665	290	241	164	110	9.870	4.016
AGENZIA DELLE ENTRATE	0	33.014	15.452	684	386	2.177	1.886	35.875	17.724
ISTITUTO AGRONOMO PER L'OLTREMARE	49	35	12	0	0	0	0	35	12
ENTE REGIONALE DI SVILUPPO AGRICOLO IN SICILIA	1.372	663	116	4	0	0	0	667	116
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI	7.251	6.371	3.374	203	149	19	15	6.593	3.538
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	0	7.590	4.256	183	91	623	525	8.396	4.872
MINISTERO DELL' ISTRUZIONE, UNIVERSITA' E RICERCA	0	8.281	4.736	94	56	280	257	8.655	5.049
MINISTERO DELL'AMBIENTE E TUTELA DEL TERRITORIO	843	614	299	16	6	42	31	672	336
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	18.258	17.862	8.538	294	178	1.102	941	19.258	9.657
MINISTERO DELL'INTERNO	25.787	19.718	11.391	400	256	1.202	1.095	21.320	12.742
MINISTERO DELLA DIFESA	45.673	37.110	9.597	535	161	1.221	1.032	38.866	10.790
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	62.756	49.279	28.287	2.038	1.829	1.261	1.005	52.578	31.121
MINISTERO DELLA SALUTE	2.771	2.138	1.079	4	3	44	35	2.186	1.117
MINISTERO DELLE ATTIVITA' PRODUTTIVE	553	1.782	898	73	55	43	40	1.898	993
MINISTERO DELLE COMUNICAZIONI	2.165	1.864	637	81	48	7	4	1.952	689
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	7.663	9.736	3.710	203	102	409	332	10.348	4.144
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE E FORESTALI	880	1.405	504	63	41	33	26	1.501	571
MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITA' CULTURALI	0	20.861	9.278	539	282	1.126	987	22.526	10.547
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	3.312	2.275	1.120	1	0	0	0	2.276	1.120
AVVOCATURA DI STATO	921	829	397	48	42	5	3	882	442
CONSIGLIO DI STATO	1.008	738	424	43	39	0	0	781	463
CORTE DEI CONTI	3.110	2.483	1.408	39	18	148	130	2.670	1.556
<b>Totale</b>	<b>184.372</b>	<b>245.286</b>	<b>113.622</b>	<b>6.114</b>	<b>4.105</b>	<b>10.515</b>	<b>8.955</b>	<b>261.915</b>	<b>126.682</b>

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato. Conto annuale 2002

**Graf. 4 - Personale a tempo indeterminato per genere e tipo di istituzione (valori %)**



Fonte: Rielaborazione dei dati pubblicati su *Conto annuale 2002* della Ragioneria Generale dello Stato

## 2.2. Il Ministero dell'Ambiente e Tutela del Territorio

Il numero dei dipendenti del Ministero dell'Ambiente e Tutela del Territorio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (sia a tempo pieno sia in regime di part-time), al 31/12/2002, è pari a 672, di cui 336 donne (Tab. 6). Il *Conto annuale 2002* della Ragioneria Generale dello Stato registra dunque un quadro di equilibrio tra la componente maschile e quella femminile nel complesso dei lavoratori. La presenza delle lavoratrici è anzi maggioritaria tra il personale non dirigente (51,1%), ma vede per converso una totale assenza delle donne tra i dirigenti di 1<sup>a</sup> fascia.

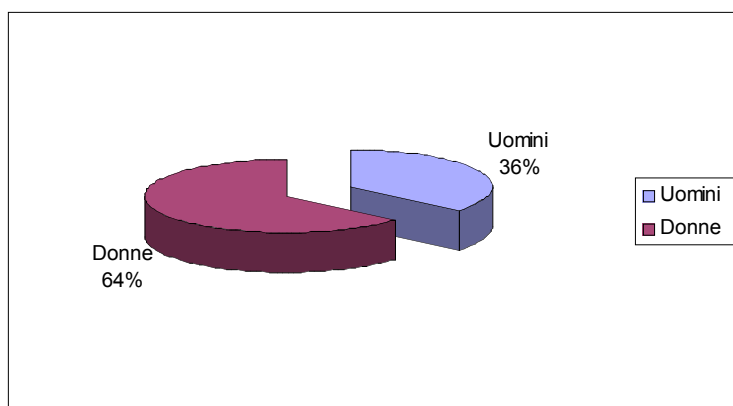
Il personale con rapporto di lavoro flessibile è costituito da 264 unità, di cui le donne rappresentano il 44% (115 unità). Resta in questo caso determinante il ruolo dei contratti a tempo determinato, tradizionalmente utilizzati dalle pubbliche amministrazioni per sopperire a carenze temporanee di personale o a esigenze impreviste, tanto che non sono presenti

lavoratori con altre tipologie di lavoro (lavoro interinale, formazione lavoro), probabilmente perché di più recente introduzione.

## Il rapporto di lavoro a part-time

L'aspettativa e l'impegno verso la dimensione professionale rappresentano oggi un bisogno di realizzazione e un valore comune tra le donne. Questo ha comportato un mutamento del modello di partecipazione al lavoro rispetto al passato, quando cominciavano a lavorare in giovane età, con un livello di istruzione più basso rispetto agli uomini e, soprattutto con minori aspirazioni di carriera e con un carattere più transitorio. Nonostante questa trasformazione della cultura del lavoro, sembra diffondersi sempre più tra le dipendenti il part-time come scelta di modalità occupazionale nel pubblico impiego. La struttura del personale del Ministero per l'Ambiente conferma anche in questo caso la tendenza generale, con il 64% di tutto il lavoro a part-time che si concentra sull'occupazione femminile.

**Graf. 5 - Percentuale femminile e maschile in part-time**



Fonte: Rielaborazione dei dati pubblicati su *Conto annuale 2002* della Ragioneria Generale dello Stato

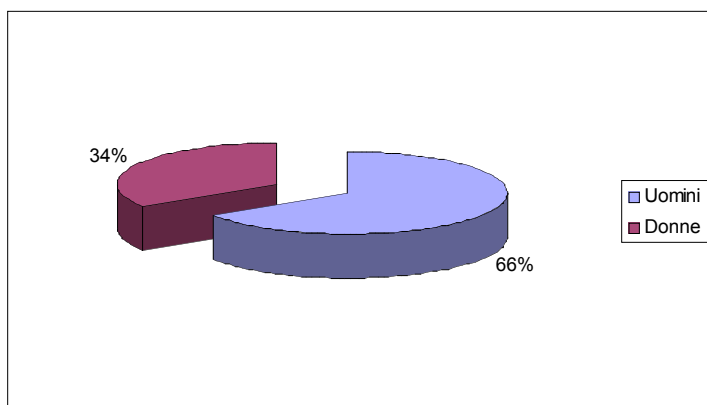
Nell'analisi della composizione del personale a tempo parziale, si devono considerare alcune differenze non marginali riscontrabili nelle presenze maschili e femminili rispetto alla tipologia di part-time. Se infatti all'interno del part-time fino al 50% la composizione è di 6 donne e 10 uomini, nel part-time oltre il 50% la situazione si capovolge con 31 dipendenti donne e 11 uomini.

Si conferma inoltre la presenza del part-time solo tra il personale non dirigente.

## Donne e Dirigenza

Tra i lavoratori dipendenti del Ministero dell'Ambiente, nel complesso, la presenza femminile è dunque pari a quella maschile, mantiene tuttavia una certa peculiarità nella struttura delle posizioni professionali rispetto agli uomini. Nei luoghi decisionali alti, infatti, si registrano ancora forti criticità. Nella ripartizione di genere dei dirigenti, la percentuale di dirigenti donne risulta il 34% e tra i 13 dirigenti di prima fascia non vi sono donne.

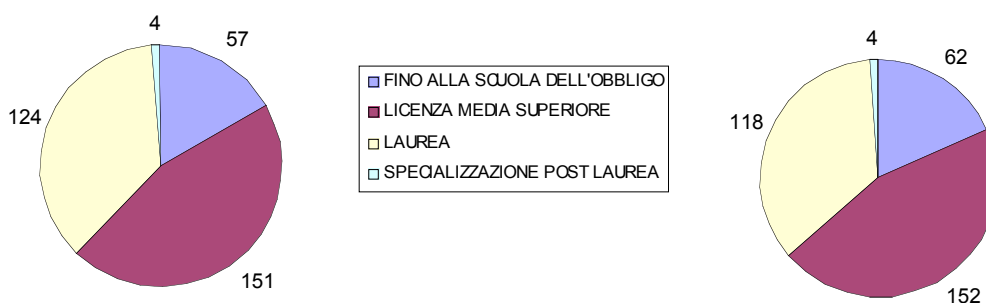
**Graf. 6 – Distribuzione per genere del personale dirigente di 1^ e 2^ fascia**



Fonte: Rielaborazione dei dati pubblicati su *Conto annuale 2002* della Ragioneria Generale dello Stato

La prevalenza della componente maschile (66%) conferma la presenza del cosiddetto tetto di cristallo, ovvero la sottorappresentazione delle donne nelle fasce occupazionali più elevate (Graf. 6), nonostante il livello di scolarizzazione femminile risulti pressoché equivalente (Graf. 7).

**Graf. 7 – Distribuzione per titolo di studio del personale del Ministero per l'Ambiente valori assoluti**



Fonte: Rielaborazione dei dati pubblicati su *Conto annuale 2002* della Ragioneria Generale dello Stato

**Tab. 5 - Distribuzione percentuale per titolo di studio per qualifica del personale**

TITOLO DI STUDIO	Dirigenti 1^ fascia			Dirigenti 2^ fascia			Personale non dirigente		
	D %	U %	D+U %	D %	U %	D+U %	D %	U %	D+U %
Specializzazione post laurea	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	1,3	1,3
Laurea	0,0	100,0	100,0	93,3	93,8	93,5	34,3	29,0	31,7
Licenza media superiore	0,0	0,0	0,0	6,7	6,3	6,5	46,7	49,5	48,1
Fino alla scuola dell'obbligo	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	17,8	20,2	18,9

Fonte: Rielaborazione dei dati pubblicati su *Conto annuale 2002* della Ragioneria Generale dello Stato

## Ministero dell'Ambiente e Tutela del Territorio

**Tab. 6 - Personale a tempo indeterminato per qualifica**

Categoria	Dotazione Organica	Tempo Pieno		Part-Time fino al 50%		Part-Time oltre il 50%		Totale tempo indeterminato	
		Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Totale MINISTERO DELL'AMBIENTE E TUTELA DEL TERRITORIO	843	614	299	16	6	42	31	672	336
Totale DIRIGENTI DI 1^ FASCIA	0	13	0	0	0	0	0	13	0
Totale DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0	31	15	0	0	0	0	31	15
Totale MEDICI MINISTERO SALUTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale PERSONALE NON DIRIGENTE	843	570	284	16	6	42	31	628	321
Totale ALTRO PERSONALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Tab. 7 - Personale a tempo indeterminato per titolo di studio per qualifica**

Categoria	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO		LICENZA MEDIA SUPERIORE		LAUREA		SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA	
	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Totale MINISTERO DELL'AMBIENTE E TUTELA DEL TERRITORIO	119	57	303	151	242	124	8	4
Totale DIRIGENTI DI 1^ FASCIA	0	0	0	0	13	0	0	0
Totale DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0	0	1	1	30	14	0	0
Totale MEDICI MINISTERO SALUTE	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale PERSONALE NON DIRIGENTE	119	57	302	150	199	110	8	4
Totale ALTRO PERSONALE	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato. Conto annuale 2002

**Tab. 8 - Personale con rapporto di lavoro flessibile**

Categoria	Tempo		Interinale		Lavori		Formazione		Telelavoro	
	Totale	di cui	Totale	di cui	Totale	di cui	Totale	di cui	Totale	di cui
Totale MINISTERO DELL'AMBIENTE E	264	115	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale DIRIGENTI DI 1^ FASCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale MEDICI MINISTERO SALUTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale PERSONALE NON DIRIGENTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale ALTRO PERSONALE	264	115	0	0	0	0	0	0	0	0
PERSONALE CONTRATTISTA	264	115	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato. Conto annuale 2002

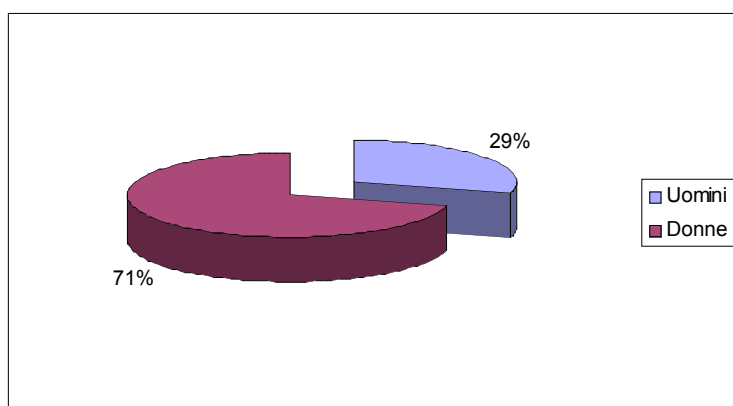
### 2.3. Il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, al 31/12/2002, registra 10.348 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (sia a tempo pieno sia in regime di part-time), di cui 4.144 donne (Tab. 9). Qui già risulta uno squilibrio tra la componente maschile (60% del personale complessivo) e quella femminile (40%). Dall'analisi del personale dirigente emerge tuttavia un divario ben più sostanziale, che vede una presenza delle donne nettamente minoritaria (22%).

#### Il rapporto di lavoro a part-time

Il personale del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti mostra un accentuato divario tra la componente femminile a tempo parziale, che rappresenta ben il 71 % di tutto il lavoro a part-time e quella maschile (29%).

Graf. 8 - Percentuale femminile e maschile in part-time



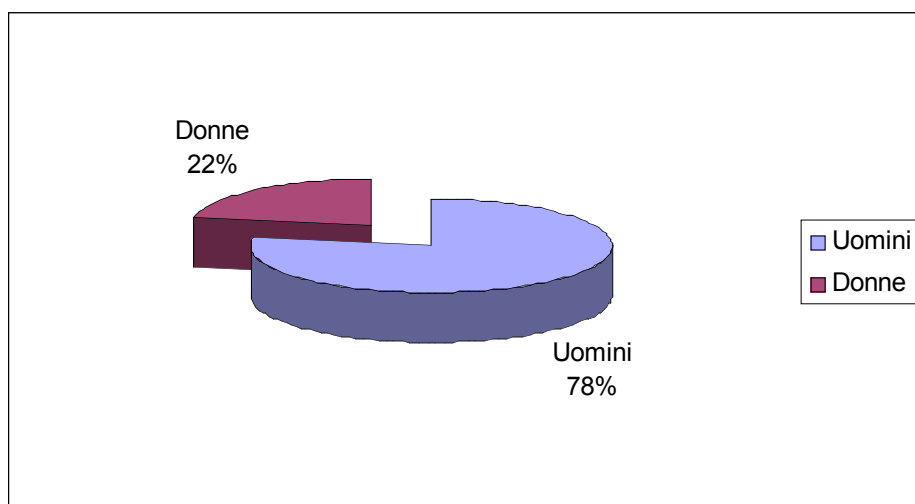
Fonte: Rielaborazione dei dati pubblicati su *Conto annuale 2002* della Ragioneria Generale dello Stato

Nell'analisi della composizione del personale a tempo parziale, si ripresenta una situazione di forte squilibrio nelle presenze maschili e femminili rispetto alla tipologia di part-time. Il part-time fino al 50% vede una presenza femminile quasi pari a quella maschile, 102 donne e 101 uomini, ma nel part-time oltre il 50% le dipendenti donne sono 332, a fronte di 77 uomini. Si conferma ancora la presenza del part-time solo tra il personale non dirigente.

#### Donne e Dirigenza

Se andiamo a vedere le percentuali nella ripartizione di genere dei dirigenti, la componente femminile risulta essere il 22% (Graf. 9). Lo squilibrio è tanto più evidente se si considerano i dirigenti di prima fascia, dove su 62 dirigenti solo 8 sono donne (13%). I dirigenti di seconda fascia sono 66 donne (24%) e 207 uomini.

**Graf. 9 – Distribuzione per genere del personale dirigente di 1^ e 2^ fascia**



Fonte: Rielaborazione dei dati pubblicati su *Conto annuale 2002* della Ragioneria Generale dello Stato

## Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

**Tab. 9 - Personale a tempo indeterminato per qualifica**

Categoria	Dotazione Organica	Tempo Pieno		Part-Time fino al 50%		Part-Time oltre il 50%		Totale tempo indeterminato	
		Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Totale MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	7.663	9.736	3.710	203	102	409	332	10.348	4.144
Totale DIRIGENTI DI 1^ FASCIA	16	62	8	0	0	0	0	62	8
Totale DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	144	273	66	0	0	0	0	273	66
Totale MEDICI MINISTERO SALUTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale PERSONALE NON DIRIGENTE	7.503	9.401	3.636	203	102	409	332	10.013	4.070
Totale ALTRO PERSONALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Tab. 10 - Personale a tempo indeterminato per titolo di studio per qualifica**

Categoria	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO		LICENZA MEDIA SUPERIORE		LAUREA		SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA	
	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Totale MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	2.704	1.146	5.712	2.404	1.880	585	52	9
Totale DIRIGENTI DI 1^ FASCIA	0	0	0	0	61	8	1	0
Totale DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0	0	2	1	250	61	21	4
Totale MEDICI MINISTERO SALUTE	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale PERSONALE NON DIRIGENTE	2.704	1.146	5.710	2.403	1.569	516	30	5
Totale ALTRO PERSONALE	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato. Conto annuale 2002

**Tab. 11 - Personale con rapporto di lavoro flessibile**

Categoria	Tempo Determinato		Interinale		Lavori socialmente utili		Formazione Lavoro		Telelavoro	
	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Totale MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale DIRIGENTI DI 1^ FASCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale MEDICI MINISTERO SALUTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale PERSONALE NON DIRIGENTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale ALTRO PERSONALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

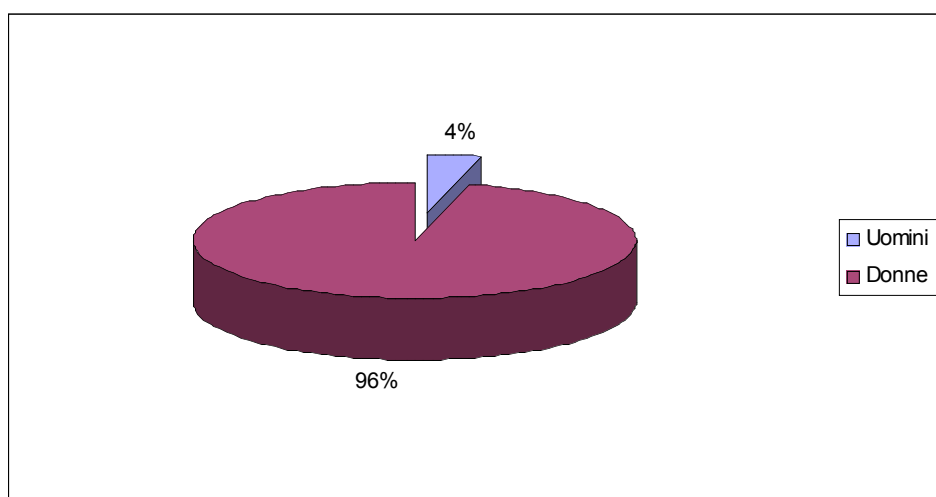
Fonte: Ragioneria Generale dello Stato. Conto annuale 2002

#### 2.4. L'Agenzia per la Protezione dell'Ambiente

L'Agenzia per la Protezione dell'Ambiente, al 31/12/2002, ha 510 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (sia a tempo pieno sia in regime di part-time), di cui 387 donne (Tab. 12).

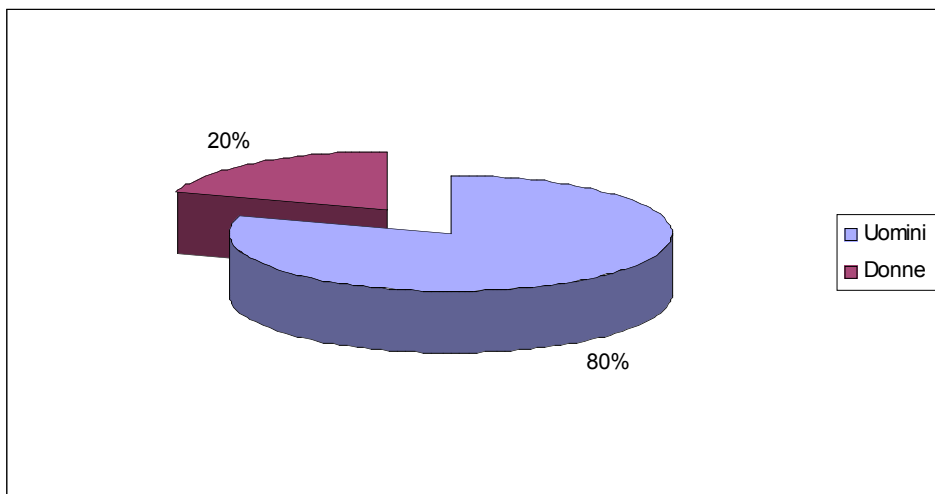
Su 40 dirigenti in organico, solo 8 sono donne (20%) e vi sono due donne nel personale dirigenziale per specializzazioni fuori dotazione organico.

Per quanto riguarda la modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale, ha un contratto a part-time fino al 50% solo personale femminile (45 donne su 45 lavoratori), e 57 donne su 61 dipendenti hanno un contratto a part-time oltre il 50%; tutti appartengono al personale non dirigente.

**Graf. 10 - Percentuale femminile e maschile in part-time**

Fonte: Rielaborazione dei dati pubblicati su Conto annuale 2002 della Ragioneria Generale dello Stato

**Graf. 11 – Distribuzione per genere del personale dirigente in organico**



Fonte: Rielaborazione dei dati pubblicati su *Conto annuale 2002* della Ragioneria Generale dello Stato

### **Agenzia per la Protezione dell'Ambiente**

**Tab. 12 - Personale a tempo indeterminato per qualifica**

Categoria	Dotazione Organica	Tempo Pieno		Part-Time fino al 50%		Part-Time oltre il 50%		Totale tempo indeterminato	
		Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Totale AGENZIA PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE	842	404	285	45	45	61	57	510	387
Totale DIRIGENTI	29	40	8	0	0	0	0	40	8
Totale PERSONALE NON DIRIGENTE	812	361	275	45	45	61	57	467	377
Totale ALTRO PERSONALE	1	3	2	0	0	0	0	3	2
Totale DIRIGENTI E ALTE SPECIALIZ. FUORI DOTAZIONE ORG.	0	2	2	0	0	0	0	2	2
Totale RESTANTE PERSONALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale DIRETTORI GENERALI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale PERSONALE CONTRATTISTA	1	1	0	0	0	0	0	1	0

**Tab. 13 - Personale a tempo indeterminato per titolo di studio per qualifica**

Categoria	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO		LICENZA MEDIA SUPERIORE		LAUREA		SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA	
	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Totale AGENZIA PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE	132	103	326	261	49	21	3	2
Totale DIRIGENTI	0	0	15	1	22	5	3	2
Totale PERSONALE NON DIRIGENTE	132	103	311	260	24	14	0	0
Totale ALTRO PERSONALE	0	0	0	0	3	2	0	0
Totale DIRIGENTI E ALTE SPECIALIZ. FUORI DOTAZIONE ORG.	0	0	0	0	2	2	0	0
Totale RESTANTE PERSONALE	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale DIRETTORI GENERALI	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	0	0	1	0	0	0

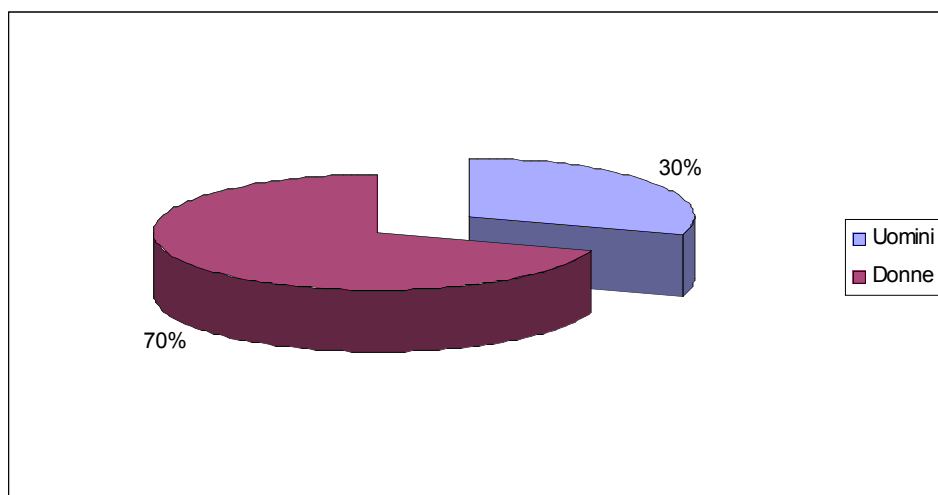
## 2.5 L'Agencia per il Territorio

L'Agencia per il Territorio, al 31/12/2002, ha 10.378 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (sia a tempo pieno sia in regime di part-time), di cui 4.342 donne (Tab. 14).

Su 324 dirigenti, vi sono solo 28 donne (9%), presenti tutte non tra gli apicali, ma tra i dirigenti di 2<sup>a</sup> fascia.

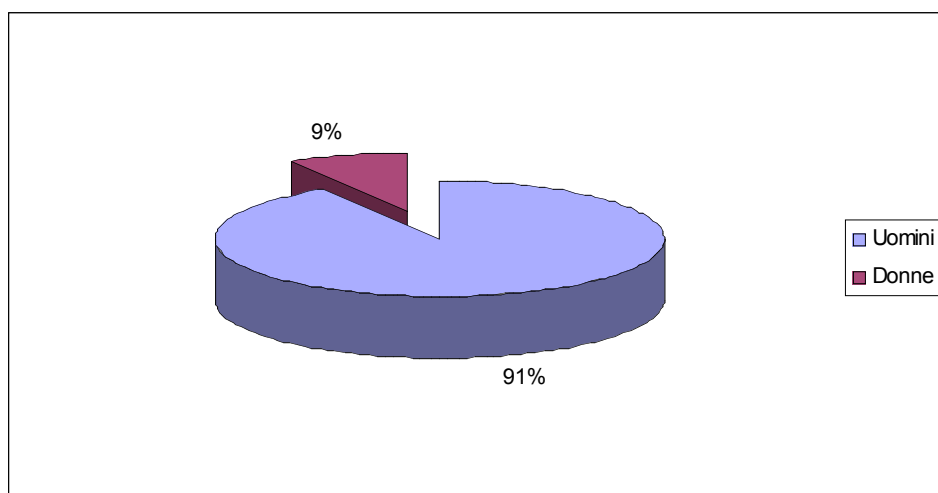
La componente femminile a part-time costituisce il 30% dei lavoratori a tempo parziale: nel part-time fino al 50% vi sono 107 donne su un totale di 244 unità; hanno un contratto di lavoro part-time oltre il 50% 427 donne su 520 unità; non vi è part-time tra il personale dirigente.

**Graf. 12 - Percentuale femminile e maschile in part-time**



Fonte: Rielaborazione dei dati pubblicati su *Conto annuale 2002* della Ragioneria Generale dello Stato

**Graf. 13 – Distribuzione per genere del personale dirigente in organico**



Fonte: Rielaborazione dei dati pubblicati su *Conto annuale 2002* della Ragioneria Generale dello Stato

### Agenzia per il Territorio

**Tab. 14 - Personale a tempo indeterminato per qualifica**

Categoria	Dotazione Organica	Tempo Pieno		Part-Time fino al 50%		Part-Time oltre il 50%		Totale tempo indeterminato	
		Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Totale AGENZIA DEL TERRITORIO	0	9.614	3.808	244	107	520	427	10.378	4.342
Totale DIRIGENTI DI 1^ FASCIA	0	4	0	0	0	0	0	4	0
Totale DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0	320	28	0	0	0	0	320	28
Totale MEDICI MINISTERO SALUTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale PERSONALE NON DIRIGENTE	0	9.290	3.780	244	107	520	427	10.054	4.314
Totale ALTRO PERSONALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Tab. 15 - Personale a tempo indeterminato per titolo di studio per qualifica**

Categoria	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO		LICENZA MEDIA SUPERIORE		LAUREA		SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA	
	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Totale AGENZIA DEL TERRITORIO	1.954	951	7.090	2.944	1.334	447	0	0
Totale DIRIGENTI DI 1^ FASCIA	0	0	0	0	4	0	0	0
Totale DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0	0	4	0	316	28	0	0
Totale MEDICI MINISTERO SALUTE	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale PERSONALE NON DIRIGENTE	1.954	951	7.086	2.944	1.014	419	0	0
Totale ALTRO PERSONALE	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato. Conto annuale 2002

## 2.6. Altri enti ed agenzie nazionali

Le informazioni e i dati riportati in questa sezione sono stati reperiti sui rispettivi siti in Internet e successivamente elaborati.

### 2.6.1. Agenzia per la Protezione dell'Ambiente e per i servizi Tecnici (APAT)

L'Agenzia per la Protezione dell'Ambiente e per i servizi Tecnici (APAT) istituita dall'art.38 del D.L.gvo n. 300 del 30.7.1999, svolge i compiti e le attività tecnico-scientifiche di interesse nazionale per la protezione dell'ambiente, per la tutela delle risorse idriche e della difesa del suolo. Nasce dalla fusione tra l'Agenzia Nazionale per la Protezione dell'Ambiente (ANPA) ed il Dipartimento per i Servizi tecnici nazionali della Presidenza del Consiglio dei Ministri, secondo il dettato normativo contenuto nel D.P.R. 207 dell'8.8.2002.

L'APAT ha autonomia tecnico-scientifica e finanziaria, ed è sottoposta ai poteri di indirizzo e vigilanza del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio ed al controllo della Corte dei Conti.

L'APAT opera sulla base di un programma triennale, aggiornato annualmente, che determina obiettivi, priorità e risorse, in attuazione delle direttive del ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio.

Nei settori di propria competenza, l'APAT svolge attività di collaborazione, consulenza, servizio e supporto alle altre pubbliche Amministrazioni, definite con apposite convenzioni.

Sono Organi<sup>5</sup> dell'APAT il *Direttore Generale* e il *Collegio dei Revisori*.

**Tab. 16 - Presenza di genere negli organi direttivi dell'APAT**

	M (valori ass.)	F (valori ass.)	Totale	M (valori perc.)	F (valori perc.)
Direttore Generale	1	0	1	100,0	0,0
Collegio dei Revisori	5	0	5	100,0	0,0
Comitato	4	0	4	100,0	0,0
Consiglio Federale	19	3	22	86,4	13,6
<b>TOTALE</b>	<b>29</b>	<b>3</b>	<b>32</b>	<b>90,6</b>	<b>9,4</b>

### *Struttura ed organizzazione*

La struttura dell'APAT si articola in *Dipartimenti e Servizi interdipartimentali*.

Il Direttore Generale è responsabile dell'organizzazione dell'Agenzia, cura i rapporti con le istituzioni, ed in particolare con l'Agenzia Europea per l'Ambiente, ed è coadiuvato da un *Comitato* composto da quattro membri (due designati dal Ministro per l'Ambiente e due dalla Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano).

Al fine di promuovere lo sviluppo coordinato del sistema nazionale dei controlli in materia ambientale è inoltre istituito, presso l'Agenzia, un *Consiglio federale*, presieduto dal Direttore Generale dell'APAT e composto dai legali rappresentanti delle ARPA/APPA, con la partecipazione di un delegato dalla Conferenza dei Presidenti delle Regioni.

### **2.6.2. L'Autorità per l'energia elettrica e il gas**

L'Autorità per l'energia elettrica e il gas è un'autorità indipendente dell'amministrazione pubblica istituita con la legge 14 novembre 1995, n. 481 con funzioni di regolazione e di controllo dei settori dell'energia elettrica e del gas.

Prende le proprie decisioni in base alla legge istitutiva e ai propri procedimenti e regolamenti ed è dotata di un elevato grado di autonomia nei propri giudizi e valutazioni rispetto all'esecutivo. Ha poteri di regolazione settoriale in materia di determinazione delle tariffe, livelli di qualità dei servizi e delle condizioni tecnico-economiche di accesso e interconnessione alle reti.

L'Autorità è un organo collegiale, composto dal Presidente e da due Membri. I tre componenti l'Autorità sono nominati con decreto del Presidente della Repubblica, su deliberazione del Consiglio dei ministri su proposta del Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato. Le designazioni effettuate dal Governo sono sottoposte al parere vincolante, espresso a maggioranza assoluta, dalle Commissioni parlamentari competenti. I componenti sono scelti fra persone dotate di alta e riconosciuta professionalità e competenza nel settore. Gli incarichi durano sette anni e non sono rinnovabili. A tutela dell'indipendenza dell'Autorità è fatto esplicito divieto ai suoi componenti di intrattenere rapporti di consulenza o collaborazione e di avere interessi diretti o indiretti nelle imprese operanti nei settori di competenza; il divieto si estende anche ai quattro anni successivi alla cessazione dell'incarico.

L'Autorità è operativa dal 23 aprile 1997. In tale data sono state trasferite all'Autorità le funzioni relative alle sue attribuzioni, fino ad allora esercitate da altre amministrazioni pubbliche.<sup>6</sup>

**Tab. 17 - Presenza di genere negli organi amministrativi dell'Autorità per l'energia elettrica e il gas**

	M (valori ass.)	F (valori ass.)	Totale	M (valori perc.)	F (valori perc.)
<b>Collegio dell'Autorità</b>					
Presidente	1	0	1	100,0	0,0
Commissari*	1	0	1	100,0	0,0
<b>Comitato di gestione Cassa conguaglio</b>					
Presidente	1	0	1	100,0	0,0
Componenti	1	1	2	50,0	50,0
<b>Collegio dei revisori Cassa conguaglio</b>					
Presidente	1	0	1	100,0	0,0
Componenti effettivi	2	0	2	100,0	0,0
Componenti supplenti	0	2	2	0,0	100,0
<b>TOTALE</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>70,0</b>	<b>30,0</b>

\* Attualmente vi è un solo commissario in carica sui 2 previsti

### *Struttura ed organizzazione*

La legge istitutiva fissa un vincolo numerico sulla dotazione di personale dell'Autorità di 120 unità fra unità in ruolo (80 unità) e con contratto a tempo determinato (40 unità). Per fare fronte agli impegni aggiuntivi affidati all'Autorità dai decreti legislativi di liberalizzazione dei settori regolati, la legge 29 dicembre 2000 n. 422 ha previsto che essa possa dotarsi di ulteriori risorse fino a un massimo di trenta.

Il personale dipendente in servizio, anche in forza di contratto a tempo determinato o comandato presso l'Autorità da altre amministrazioni, non può assumere altro impiego o incarico, né esercitare altra attività professionale, anche se a carattere occasionale. Esso, inoltre, non può avere interessi diretti o indiretti nelle imprese dei settori di competenza. Un Codice etico adottato dall'Autorità stabilisce norme di comportamento per i suoi componenti, dirigenti e personale.

Gli uffici dell'Autorità sono organizzati in tre Aree (Elettricità, Gas e Consumatori) e tre Servizi (Legislativo e legale, Documentazione e studi, Amministrazione e personale). L'Ufficio speciale relazioni esterne svolge funzioni di collegamento con gli organi di informazione anche istituzionali.

La struttura organizzativa dell'Autorità si compone del Direttore generale e di unità organizzative di primo (Direzioni) e secondo livello (Divisioni /Uffici).<sup>7</sup>

A fronte di un organico previsto in 80 unità, la dotazione dell'Autorità risulta, al 30 aprile 2004, pari a 95 unità, delle quali 62 a tempo indeterminato e 33 a tempo determinato. A esse si aggiunge il personale, pubblico e non, reso disponibile mediante comandi e distacchi. Il personale è suddiviso nelle carriere dei direttori, dei funzionari, degli operativi e degli esecutivi.

**Tab. 18 - Composizione del personale al 30 aprile 2004 per carriera e qualifica**

DIRIGENTI		FUNZIONARI		IMPIEGATI		ESECUATIVI	
Direttore generale	1	Primo funzionario	2	Impiegato	4	Commesso capo	0
Direttore centrale	0	Funzionario di I	9	Coadiutore	9	Commesso	1
Direttore	9	Funzionario di II	25	Aggiunto	11		
Direttore aggiunto	7	Funzionario di III	23	Applicato	0		
<b>Totale</b>	<b>17</b>	<b>Totale</b>	<b>59</b>	<b>Totale</b>	<b>24</b>	<b>Totale</b>	<b>1</b>

Fonte: Relazione annuale sullo stato dei servizi e sull'attività svolta. 2004. Autorità per l'energia elettrica e il gas

**Tab. 19 - Presenza di genere negli organi direttivi dell'Autorità per l'energia elettrica e il gas**

	M (valori ass.)	F (valori ass.)	Totale	M (valori perc.)	F (valori perc.)
Direttore Generale	1	0		100,0	0,0
Direttori di Area	3	0		100,0	0,0
Direttori di Servizi	3	0		100,0	0,0
Ufficio speciale relazioni esterne	1	0		100,0	0,0
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>0</b>		<b>100,0</b>	<b>0,0</b>

Attualmente la compagine dell'Autorità è strutturata come segue: il personale ha un'età media poco al di sotto dei 40 anni e possiede un elevato grado di qualificazione professionale. Tutti i dipendenti sono in possesso di un diploma di scuola superiore e il 78 per cento è in possesso di una laurea.

Si nota l'assenza di donne negli organi direttivi dell'Autorità per l'energia elettrica e il gas e la loro forte sottorappresentazione negli organi amministrativi.

### 2.6.3 Il Gestore della rete di trasmissione nazionale (GRT)

Il Gestore della rete di trasmissione nazionale svolge un servizio di pubblica utilità attraverso l'attività di trasmissione e dispacciamento di energia elettrica e la gestione unificata della rete di trasmissione nazionale ad alta ed altissima tensione, come stabilito dal decreto legislativo 79/99 e dalla concessione del 17 luglio 2000 .

Nello svolgimento del servizio il GRTN:

- garantisce la sicurezza, l'affidabilità, e la continuità del servizio elettrico;
- programma gli interventi di sviluppo sulla rete di trasmissione;
- garantisce a tutti gli operatori del settore l'accesso alla rete di trasmissione in modo imparziale, neutrale ed a parità di condizioni;
- concorre a promuovere la tutela dell'ambiente e la sicurezza degli impianti.

Il Gestore della rete svolge le seguenti attività:

- gestisce la rete elettrica di trasmissione nazionale;

- programma gli interventi di sviluppo e di manutenzione della rete elettrica di trasmissione garantendo la continuità degli approvvigionamenti e predispone il Piano annuale per la sicurezza;
- connette alla rete elettrica di trasmissione nazionale tutti gli operatori che ne facciano richiesta, senza compromettere la continuità del servizio, nel rispetto delle regole tecniche e delle condizioni tecnico-economiche di accesso e di interconnessione;
- gestisce i flussi di energia, garantendo l'equilibrio fra domanda e offerta;
- partecipa alle contrattazioni della borsa elettrica;
- colloca sul mercato l'energia prodotta da impianti a fonti rinnovabili e assimilate;
- qualifica gli impianti a fonte rinnovabile, emette i relativi certificati verdi e ne verifica gli obblighi dei produttori ed importatori;
- gestisce le linee di interconnessione con i Paesi esteri e assegna l'import di energia elettrica;
- elabora le statistiche del settore elettrico.

Sono Organi societari: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale. <sup>8</sup>

**Tab. 20 - Presenza di genere negli organi societari del GRT**

	M (valori ass.)	F (valori ass.)	Totale	M (valori perc.)	F (valori perc.)
<b>Consiglio di amministrazione</b>					
Presidente	1	0	1	100,0	0,0
Vice presidente	1	0	1	100,0	0,0
Amministratore delegato	1	0	1	100,0	0,0
Consiglieri	5	0	5	100,0	0,0
<b>Collegio Sindacale</b>					
Presidente	1	0	1	100,0	0,0
Sindaci	2	0	2	100,0	0,0
Magistrato Delegato	1	0	1	100,0	0,0
<b>TOTALE</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>

Anche negli organi societari del GRTN vi è una totale assenza delle donne.

#### **2.6.4. La Direzione per la protezione internazionale dell'ambiente (PIA)**

La Direzione per la protezione internazionale dell'ambiente (PIA) svolge le funzioni di competenza del Ministero nell'ambito del clima e dei cambiamenti climatici, relativamente all'elaborazione di un indirizzo unitario e al coordinamento nei comitati di gestione delle convenzioni, dei protocolli, delle direttive, dei regolamenti e degli accordi in materia ambientale, nell'ambito delle Nazioni Unite, dell'Unep, di Ece-Onu, dell'Ocse e dell'Unione Europea. Si occupa inoltre dell'elaborazione degli indirizzi per il recepimento e controllo dell'attuazione delle convenzioni, dei protocolli, delle direttive, dei regolamenti e delle decisioni internazionali e comunitarie in materia ambientale, nonché del monitoraggio e controllo nella relativa attuazione, in accordo con le strutture competenti per materia.

Direttore Generale: Dott. Corrado Clini

La Direzione generale per la ricerca ambientale e lo sviluppo si articola nei seguenti uffici di livello dirigenziale non generale

✓ Divisione I, denominata "Educazione e formazione ambientale, Agenda 21 e predisposizione RSA;

- ✓ Divisione II, denominata "Supporto all'attuazione della programmazione comunitaria";
- ✓ Divisione III, denominata "Programmazione, accordi volontari, contabilità e fiscalità ambientale";
- ✓ Divisione IV, denominata "Affari generali e del personale e Biblioteca Centrale";
- ✓ Divisione V, denominata "Ricerca ambientale e coordinamento della rappresentanza del Ministero nelle sedi U.E. e presso ECE-ONU";
- ✓ Divisione VI, denominata "Coordinamento rappresentanza del Ministero nelle sedi ONU e OCSE, supporto alle attività relative alle convenzioni internazionali nonché cooperazione in campo ambientale".

### 2.6.5. Il Comitato Nazionale per la lotta alla Siccità e alla Desertificazione

Il Comitato Nazionale per la lotta alla Siccità e alla Desertificazione è stato istituito presso il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio con il Decreto del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio n. 519 del 29 luglio 2003 in conformità al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26 settembre 1997 a seguito della ratifica dell'UNCCD - United Nations Convention to Combat Desertification - avvenuta con Legge 170 del 1997. Compito del Comitato è quello di seguire la predisposizione del Piano d'azione nazionale nel contesto del bacino del Mediterraneo e dare corso agli obiettivi dell'UNCCD. E' costituito da 15 componenti più il presidente. Vi è inoltre una Commissione Tecnico-scientifica, di cui all'art. 3 DPCM 08/03/2001, costituita da 9 componenti.

**Tab. 21 - Presenza di genere nel Comitato Nazionale**

	M (valori assoluti)	F (valori assoluti)	Totale	M (valori perc.)	F (valori perc.)
Presidente	1	0	1	100,0	0,0
Componenti	14	1	15	93,3	6,7
<b>TOTALE</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>93,8</b>	<b>6,2</b>

**Tab. 22 - Presenza di genere nella Commissione Tecnico-scientifica**

	M (valori assoluti)	F (valori assoluti)	Totale	M (valori perc.)	F (valori perc.)
Componenti	7	2	9	77,8	22,2

### 2.6.6. Il Consiglio Nazionale Ambiente

È composto da un rappresentante designato da ogni Regione e Provincia Autonoma; sei rappresentanti designati dall'Associazione Nazionale Comuni Italiani e tre dalla Unione delle province d'Italia; quindici rappresentanti nominati dal Ministro dell'ambiente su terne presentate dalle associazioni a carattere nazionale o presenti in almeno cinque regioni; da un rappresentante del CNR, uno dell'ENEA, uno dell'ENEL. E' rinnovato ogni tre anni con decreto del Ministro dell'Ambiente, che lo presiede.

Il Consiglio dà pareri ed avanza proposte nelle materie indicate nella L. 8.7.1986 n.349, tra cui il parere sul riconoscimento delle associazioni ambientaliste, può proporre iniziative per compiere e promuovere studi e rilevamenti in materia ambientale, ed esprime il proprio parere sulla relazione sullo stato dell'ambiente.

Il consiglio attualmente non è insediato.

### **2.6.7. La Commissione Tecnico-Scientifica del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio - Nucleo di Valutazione e Verifica degli Investimenti Pubblici**

La Commissione assicura le attività di analisi preliminare, di valutazione in progress e di verifica ex post degli investimenti pubblici che abbiano impatto sull'ambiente.

E' costituita 14 componenti di cui un presidente e 5 responsabili di sezione. Il presidente è una donna.<sup>9</sup>

**Tab. 23 - Presenza di genere nella Commissione Tecnico-scientifica**

	M (valori assoluti)	F (valori assoluti)	Totale	M (valori perc.)	F (valori perc.)
Componenti	23	5	28	82,1	17,9

### 3. Regioni ed autonomie locali

Nel comparto Regioni-Autonomie locali vi sono più di 9000 enti. Negli ultimi anni, a seguito di un importante processo di decentramento amministrativo, il sistema delle autonomie locali e regionali ha acquisito spazi sempre più ampi, e nuovi compiti e funzioni; grazie agli strumenti della codecisione e della concertazione, si è visto anche coinvolto nell'adozione di scelte di rilievo nazionale.

L'analisi del comparto, dal 31 dicembre 2001 al 31 dicembre 2002, non registra significative variazioni, con riferimento alla consistenza numerica del personale in servizio.

Gli enti con più personale sono gli 8.029 comuni con 449.974 dipendenti, le province con 54.925, le regioni con 43.133, le Camere di Commercio con 8.644 e le Comunità Montane con 7.382. Questi 5 enti rappresentano, dal punto di vista del personale, il 97,48% del totale di comparto (Tab. ).

Tab. 24 – Consistenza del personale per tipologia ente/ente al 31 dicembre 2002

Tipologia Ente/Ente	Numerosità tipologia Ente/Ente	Numero dipendenti in servizio al 31/12/2002	
		Valore assoluto	Valore percentuale
AGENZIE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE	6	510	0,09
ALTRI ENTI	1	6	0,00
ALTRI ENTI REGIONALI	12	630	0,11
AUTORITA' DI BACINO	5	121	0,02
AZIENDE ED ENTI PER IL SOGGIORNO E TURISMO	95	1.282	0,22
CAMERE DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA	102	8.644	1,49
COMUNI	8.029	449.974	77,76
COMUNITA' MONTANE	352	7.382	1,28
CONSORZI, ASSOCIAZ. COMPENSORI	43	1.172	0,20
ENTI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO	37	2.861	0,49
ENTI REGIONALI DI SVILUPPO AGRICOLO	7	2.466	0,43
EX IPAB (CONTR. EELL)	1	14	0,00
ISTITUTI AUTONOMI CASE POPOLARI	62	3.662	0,63
ISTITUTI DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO	1	9	0,00
PARCHI NATURALI ED ENTI PER LA DIFESA AMBIENTALE	71	799	0,14
PROVINCIE	100	54.925	9,49
REGIONI	19	43.133	7,45
UNIONE DI COMUNI	61	676	0,12
UNITA' SANITARIE LOCALI	6	391	0,07
<b>Totale</b>	<b>9.010</b>	<b>578.657</b>	<b>100,00</b>

Fonte: *Conto annuale 2002* della Ragioneria Generale dello Stato

### 3.1. Occupazione e struttura del personale

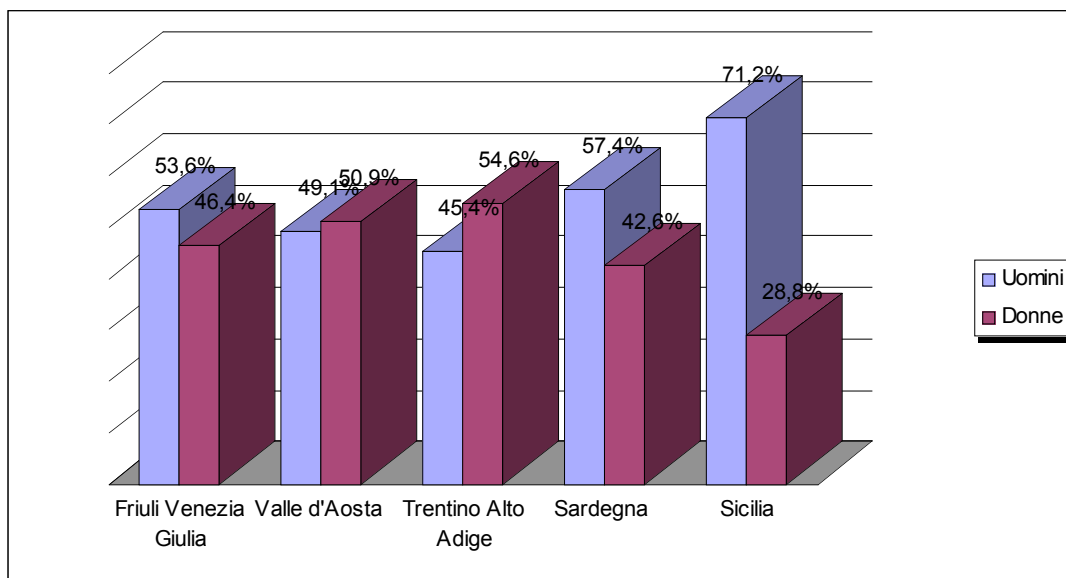
Al 31 dicembre 2002, il comparto Regioni-Autonomie locali presenta una consistenza di 578.657 unità di personale con un aumento, rispetto alla stessa data del 2001, pari allo 0,78%. Nei dati riportati nella tabella non figurano quelli relativi alle regioni a Statuto speciale e alle province autonome di Trento e Bolzano. Per tali enti, caratterizzati da più accentuate condizioni di autonomia, vige un sistema di contrattazione separata, che rende impossibile fare raffronti con il personale del resto del comparto.

Tab. 25 – Consistenza del personale delle regioni a Statuto speciale per genere al 31

	Totale	Di cui donne
Friuli Venezia Giulia	3.048	1.415
Valle d'Aosta	2.964	1.509
Trentino Alto Adige	898	490
Sardegna	4.300	1.830
Sicilia	15.525	4.475

dicembre 2002

Graf. 14 – Distribuzione del personale delle regioni a Statuto speciale per genere al 31



dicembre 2002

Fonte: Rielaborazione dei dati pubblicati su *Conto annuale 2002* della Ragioneria Generale dello Stato

Con riferimento ai dati oggetto di analisi, il dato relativo ai direttori generali presenta, nelle ultime due rilevazioni, una continua ascesa. Si è passati, infatti, da un aumento fra il 2001 e il 2000 del 31,58% ad un aumento fra il 2001 ed il 2002 dell'8,57%. Probabilmente nelle prossime rilevazioni tale dato si stabilizzerà, a regime, su valori più bassi: deve infatti considerarsi che si tratta di una figura professionale di recente istituzione. Relativamente alla

figura dei dirigenti, si è passati da una diminuzione dell'1,73% tra il 2001 ed il 2000 ad un aumento del 3,11% nel 2002.

Anche l'utilizzazione da parte degli enti di personale dirigente al di fuori della dotazione organica e di alte specializzazioni, con un aumento tra il 2000 ed il 2002 di 263 unità (+49,43%). Anche in questo caso, si tratta di un istituto l'utilizzazione del quale deve entrare ancora pienamente a regime.

La distribuzione del personale vede i Comuni, da soli, occupare il 77,76% del personale, mentre il rimanente 22,24% viene impiegato per il 7,45% dalle regioni, per il 9,49% dalle Province, per l' 1,28% dalle Comunità Montane, per l'1,49% dalle Camere di Commercio, per 2,53% dai restanti enti del comparto.

Per quanto riguarda il titolo di studio del personale in servizio, vengono confermati i dati degli anni precedenti con una preminenza, quindi, di personale con diploma di scuola media superiore (287.985), seguito da quello che ha frequentato la scuola dell'obbligo (203.648).

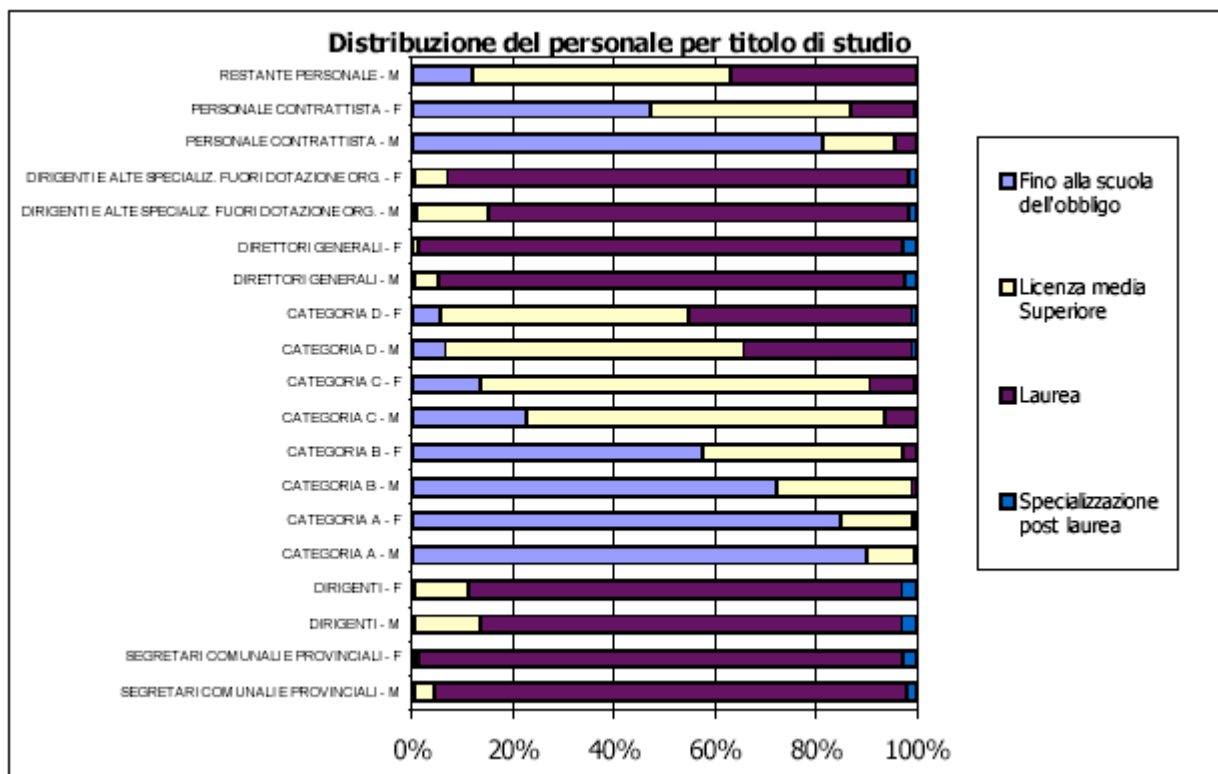
Il numero dei laureati è di 84.298, con una preminenza di laureati donne rispetto agli uomini (43.078 contro 41.220). Detengono una specializzazione post laurea 1.086 uomini e 974 femmine. Rapportando il dato dell'istruzione maschile e femminile al totale generale della popolazione in servizio si osserva che l'obbligo scolastico è stato conseguito dal 22,54 % degli uomini e dal 12,65% delle donne (il 20% di tutto il personale della P.A.), la licenza superiore dal 23,97% degli uomini e dal 25,80% delle donne (il 18% di tutto il P.I); la laurea dal 7,12% degli uomini e dal 7,44% delle donne (il 10% circa di tutta la P.A.).

Si evidenzia altresì che di oltre 84.000 laureati il 2,38% ha una specializzazione post laurea.

Le donne, inoltre, rappresentano il 48,99% dei laureati ed il 51,84% dei diplomati.

Una più alta presenza di personale laureato si riscontra al nord, con una prevalenza femminile. In possesso di una specializzazione post laurea risultano circa 1400 impiegati al centro - sud e circa 400 al nord.

**Graf. 15 - Distribuzione del personale degli enti regionali e locali per titolo di studio e genere**



Fonte: Conto annuale 2002 della Ragioneria Generale dello Stato

Nel 2002 le assenze del personale sono state pari a 29.965.700 giorni (di cui 15.684.419 effettuate dal personale femminile).

Analizzando la tipologia, ed escludendo quello delle ferie, si rileva che, per malattia, sono state effettuate 7.827.825 giornate di assenza, con una prevalenza di assenza per malattia del personale femminile (4.176.147) rispetto a quello maschile. Le assenze per altre cause (malattie figli ecc...) sono state pari a 1.719.240 giornate, di cui 992.402 effettuate dal personale femminile e 726.838 da quello maschile.

### 3.2. Amministrazioni regionali

Nella rilevazione dei dati per le regioni, sono stati presi in considerazione assessori e dirigenti generali/apicali rispettivamente dei seguenti settori: energia, ambiente/territorio, trasporti. Sono stati indicati, ma non presi in considerazione per la rilevazione statistica i dirigenti/responsabili delle strutture sottostanti (servizio, ufficio, etc.), e se donne sono stati evidenziati. Questo perché i dati non sarebbero stati omogenei a causa delle differenze, da regione a regione, di livello di inquadramento del personale e delle denominazioni e competenze dei vari uffici.

Se si osservano i risultati della tabella di seguito riportata, si può constatare come la presenza femminile, coerentemente con quanto risulta dalle letture generali su rapporti e dimensioni nell'ambito della dirigenza e del governo degli enti, sia molto modesta. Vi sono infatti solo 3 assessori donne sui 66 presi in considerazione (4,5%) e due dirigenti apicali donne su 66 (3%), di cui 2 posizioni in attesa di nomina.

Un elemento di riflessione è dato non solo dalla conferma della presenza esigua delle donne con incarichi istituzionali, ma anche dal fatto che nei settori considerati le percentuali di presenza femminile siano nettamente inferiori rispetto ad altri (percentuale assessori regionali donne 12,6%). Questo implica che l'assegnazione delle deleghe agli assessori avvenga ancora sulla base di una divisione di ruoli e competenze maschili e femminili ancora molto tradizionali e in linea di massima le deleghe assegnate alle donne raramente riguardano ambiti ritenuti centrali o strutturali o che comunque abbiano accesso ad una notevole disponibilità di risorse.

**Tab. 26 - Distribuzione di assessori e dirigenti apicali delle regioni nei settori energia, ambiente/territorio e trasporti per genere in valori assoluti**

Regione	Assessori/dirigenti apicali	M	F	Totale
<b>Abruzzo</b>				
Direzione Turismo Ambiente Energia	Assessore <i>Massimo Desiati</i>	1	0	1
	Direttore <i>Franco Costantini</i>	1	0	1
Direzione Territorio, urbanistica, beni ambientali, parchi, politiche e gestione dei bacini idrografici	Assessore <i>Massimo Desiati</i>	1	0	1
	Direttore <i>Pierluigi Caputi</i>	1	0	1
Direzione Trasporti e Mobilità	Assessore <i>Mario Amicone</i>	1	0	1
	Direttore <i>Luigi De Collibus</i>	1	0	1
<b>Basilicata</b>				
Dip.to Attività Produttive e Politiche dell'Impresa	Assessore <i>Gaetano Fierro</i>	1	0	1

Uff. Energia APEA <b>Dirigente: Viviana Cappiello</b>	Dirigente Generale <i>Rocco Rosa</i>	1	0	1
Dip.to Infrastrutture e Mobilità	Assessore <i>Giovanni Carelli</i>	1	0	1
Ufficio Edilizia Dirigente: Ernesto Mancino	Dirigente Generale <i>Aniello Vietro</i>	1	0	1
Ufficio Trasporti Dirigente: Emilio Libutti				
<b>Provincia Autonoma di Bolzano</b>				
Dipartimento all'urbanistica, ambiente ed energia	Assessore <i>Michl Laimer</i>	1	0	1
Ufficio Urbanistica	Direttore di dipartimento <i>Walter Huber</i>	1	0	1
Ufficio risparmio energetico				
Dipartimento al personale, turismo, traffico e trasporti	Assessore <i>Thomas Widmann</i>	1	0	1
	Direttore di dipartimento <i>Gianfranco Jellici</i>	1	0	1
<b>Calabria</b>				
Dipartimento Attività Produttive. Settore Commercio ed Artigianato. Fonti energetiche	Assessore <i>Giuseppe Gentile</i>	1	0	1
	Direttore Generale <i>Stefano Torda</i>	1	0	1
Dipartimento Ambiente	Assessore <i>Domenico Basile</i>	1	0	1
	Direttore Generale <i>Giuseppe Mazzitello</i>	1	0	1
Dipartimento Urbanistica	Assessore <i>Raffaele Mirigliani</i>	1	0	1
	Direttore Generale <i>Giancarlo Perani</i>	1	0	1
Dipartimento Trasporti	Assessore <i>Francescantonio Stillitani</i>	1	0	1
	Direttore Generale <i>Antonio Izzo</i>	1	0	1
<b>Campania</b>				
Area Sviluppo Attività Settore Secondario. Settore Sviluppo e Promozione delle Attività Industriali-Fonti Energetiche	Assessore <i>Gianfranco Alois</i>	1	0	1
	Coordinatore <i>Giuseppe Gramanzini</i>	1	0	1
Area Ambiente	Assessore <i>Ugo de Flaviis</i>	1	0	1
	Coordinatore <i>Mario Lupacchini</i>	1	0	1
Area Gestione del Territorio	Assessore <i>Marco Di Lello</i>	1	0	1
	Coordinatore <i>Bruno Andreucci</i>	1	0	1
Area Trasporti e Viabilità	Assessore <i>Ennio Cascetta</i>	1	0	1
	Coordinatore <i>Renato Capalbo</i>	1	0	1
<b>Emilia Romagna</b>				
Direzione Generale Attività Produttive, Commercio, Turismo. Servizio Politiche Energetiche	Assessore <i>Duccio Campagnoli</i>	1	0	1
Servizio Politiche Energetiche Responsabile: Massimo Cenerini	Responsabile <i>Andrea Vecchia</i>	1	0	1
Direzione Generale Ambiente e Difesa del Suolo e della Costa	Assessore <i>Guido Tampieri</i>	1	0	1
	Responsabile <i>Leopolda Boschetti</i>	0	1	1

Direzione Generale Programmazione Territoriale e Sistemi di Mobilità				
Assessorato programmazione territoriale, politiche abitative, riqualificazione urbana, disciplina generale dei lavori pubblici e osservatorio sugli appalti	Assessore <i>Pier Antonio Rivola</i>	1	0	1
Assessorato Mobilità e Trasporti	Assessore <i>Alfredo Peri</i>	1	0	1
	Responsabile <i>Giovanni De Marchi</i>	1	0	1
Servizio Programmazione Territoriale. Responsabile: Paolo Mattiussi Servizio Pianificazione dei Trasporti e Logistica Responsabile: Rino Rosini				
<b>Friuli Venezia Giulia</b>				
Direzione Centrale Patrimonio e Servizi Generali	Assessore <b><i>Michela Del Piero</i></b>	0	1	1
Servizio Demanio ed Energia Direttore: Roberto Rumor	Direttore centrale <i>Alessandro Baucero</i>	1	0	1
Direzione Centrale Ambiente e Lavori Pubblici	Assessore <i>Gianfranco Moretton</i>	1	0	1
	Direttore centrale <i>Franco Scubogna</i>	1	0	1
Direzione Centrale Pianificazione Territoriale, Mobilità e Infrastrutture di Trasporto	Assessore <i>Lodovico Sonego</i>	1	0	1
	Direttore centrale <i>Vittorio Zollia</i>	1	0	1
<b>Lazio</b>				
Direzione Regionale Ambiente e Protezione Civile	Assessore <i>Vincenzo Saraceni</i>	1	0	1
AREA 6 – Energia Corrado Colizza	Direttore <i>Raniero Vincenzo De Filippis</i>	1	0	1
Direzione Regionale Territorio e Urbanistica	Assessore <i>Luciano Ciocchetti</i>	1	0	1
	Direttore <i>Antonino Bianco</i>	1	0	1
Direzione Regionale Trasporti	Assessore <i>Giulio Gargano</i>	1	0	1
	Direttore <i>Alessandro D'Armini</i>	1	0	1
<b>Liguria</b>				
Dipartimento Pianificazione Territoriale, Paesistica e Ambientale	Assessore <i>Franco Orsi</i>	1	0	1
Settore Pianificazione Territoriale Dirigente: Giovanni Gaggero	Direttore Generale <i>Franco Lorenzani</i>	1	0	1
Settore Urbanistica <b>Dirigente: Clara Oliveri</b>				
Dipartimento Ambiente, Edilizia e Lavori Pubblici (Assessore <i>Franco Orsi</i> )				
Servizio Politiche dell'Energia Dirigente: Arcangelo Picone	Direttore generale <i>Mario Fracchia</i>	1	0	1
Settore Politiche dell'Assetto del Territorio Dirigente: Stefano Massone				
Dipartimento Infrastrutture, Trasporti e Protezione Civile	Assessore <i>Vittorio Adolfo</i>	1	0	1
Settore Mobilità Trasporti e Viabilità Dirigente: Carlo Maggi	Direttore Generale. <i>Francesco Guiducci</i>	1	0	1
<b>Lombardia</b>				
Direzione Generale Servizi di Pubblica Utilità	Assessore <i>Maurizio Bernardo</i>			
Unità Organizzativa Risorse energetiche e reti tecnologiche Franco Picco	Direttore Generale <i>Paolo Alli</i>			
Direzione Generale Qualità dell'Ambiente	Assessore <i>Franco Nicoli Cristiani</i>	1	0	1

Unità Organizzativa Prevenzione inquinamento atmosferico ed autorizzazione integrata ambientale Gianni Carlo Ferrario	Direttore Generale <b>Antonella Manno</b>	0	1	1
Unità Organizzativa Protezione ambientale e sicurezza industriale Giuseppe Rotondaro				
Direzione Generale Territorio e Urbanistica	Assessore <i>Alessandro Moneta</i>	1	0	1
Unità Organizzativa Pianificazione e programmazione territoriale Gian Angelo Bravo	Direttore Generale <i>Mario Rossetti</i>	1	0	1
Unità Organizzativa Piani e programmi urbanistici <b>Giulia Clotilde Rota</b>				
Direzione Generale Infrastrutture e Mobilità	Assessore <i>Massimo Corsaro</i>	1	0	1
Unità Organizzativa Trasporto pubblico locale <b>Olivia Postorino</b>	Direttore Generale <i>Angelmaria Lassini</i>	1	0	1
Unità Organizzativa Viabilità Marco Cesca				

### Marche

Dipartimento – Sviluppo economico	Assessore <i>Gian Mario Spacca</i>	1	0	1
Servizio - Industria, artigianato, energia Dirigente: <b>Paola Bichisechi</b>	Direttore <i>Costa Fabrizio</i>	1	0	1
Dipartimento - Territorio e ambiente	Assessore <i>Marco Amagliani</i>	1	0	1
Servizio - Tutela ambientale Dirigente: <b>Gabriella Massaccesi</b>	Assessore <i>Cataldo Modesti</i>	1	0	1
Servizio - Lavori pubblici e urbanistica Dirigente: Novelli Rodolfo	Direttore <i>Principi Libero</i>	1	0	1
Servizio - Mobilità, trasporti e infrastrutture Dirigente: Paolo Pasquini		1	0	1

### Molise

Assessorato Attività Produttive	Assessore <i>Antonino Sozio</i>	1	0	1
Competenze Energia: Assessore Filoteo di Sandro	Direttore Generale <i>Lorenzo Ortis</i>	1	0	1
Direzione Generale IV delle Politiche del Territorio, dei Trasporti, della Casa, Valorizzazione del Territorio, Risorse Naturali e Tutela Ambientale	Assessore <i>Filoteo di Sandro</i>	1	0	1
Servizio Gestione Urbanistico Territoriale Responsabile Francesco Tomaro	Assessore <i>Angelo Pio Romaro</i>	1	0	1
(Competenze Trasporti)	Assessore <i>Antonio Chieffo</i>	1	0	1
Settore Ecologia e Igiene Ambientale Responsabile: Mario Notartomaso Ufficio Tutela e Igiene dell'Aria, del Patrimonio Idrico e del Territorio Responsabile: Antonio Campana	Direttore Generale <i>Vincenzo Di Grezia</i>	1	0	1

### Piemonte

Tutela e Risanamento Ambientale–Programmazione- Gestione Rifiuti - DIREZIONE REGIONALE 22	Assessore <i>Ugo Cavallera</i>	1	0	1
Settore Programmazione e Risparmio in Materia Energetica Responsabile: Roberto Quaglia	Direttore <i>Laura Graziella Bruna</i>	1	0	1
Pianificazione e Gestione Urbanistica – DIREZIONE REGIONALE 19	Assessore <i>Franco Maria Botta</i>	1	0	1
	Direttore <i>Franco Ferrero</i>	1	0	1
Trasporti - DIREZIONE REGIONALE 26	Assessore <i>William Casoni</i>	1	0	1
	Direttore <i>Aldo Manto</i>	1	0	1

### Puglia

Settore Industria ed Energia	Assessore <i>Pietro Lospinuso</i>	1	0	1
	Direttore <i>Raffaele Matera</i>	1	0	1
Settore Ecologia e Valutazione Impatto Ambientale	Assessore <i>Michele Saccomanno</i>	1	0	1
Competenze Politiche Energetiche	Direttore <i>Luca Limongelli</i>	1	0	1
Settore Urbanistica	Assessore <i>Enrico Santaniello</i>	1	0	1
	Direttore <i>Nicola Giordano</i>	1	0	1
Settore Trasporti	Assessore <i>Pietro Franzoso</i>	1	0	1
	Direttore <i>Antonio Enrico Ponzo</i>	1	0	1
<b>Sardegna</b>				
Assessorato dell'Industria	<b>Assessore</b> <b><i>Concetta Rau</i></b>	0	1	1
Servizio Energia Direttore: Pusceddu Antonio	Direttore Generale <i>Salvatore Silvano Sirigu</i>	1	0	1
Assessorato della Difesa dell'Ambiente	Assessore <i>Antonio Dessì</i>	1	0	1
	Direttore Generale <i>Alessandro De Martini</i>	1	0	1
Assessorato dei Trasporti	Assessore <i>Sandro Broccia</i>	1	0	1
Servizio Osservatorio Regionale della Mobilità Direttore: Giuseppe Biggio	Direttore ?			
<b>Sicilia</b>				
Dipartimento Industria	Assessore <i>Antonio D'Aquino</i>	1	0	1
Risorse minerarie ed energetiche Unità Operativa di Base (U.O.B.) - Risorse energetiche	Direttore			
Dipartimento Territorio ed Ambiente	Assessore <i>Francesco Cascio</i>	1	0	1
	Direttore <i>Ignazio Marinese</i>	1	0	1
Dipartimento Trasporti e Comunicazioni	Assessore <i>Fabio Granata</i>	1	0	1
	Direttore <i>Giovanni Lo Bue</i>	1	0	1
<b>Toscana</b>				
Assessorato Ambiente e tutela del territorio, Protezione civile, Coordinamento delle politiche per la montagna	Assessore <i>Tommaso Franci</i>	1	0	1
Assessorato Urbanistica, Infrastrutture, viabilità e trasporti, Casa	Assessore <i>Riccardo Conti</i>	1	0	1
Direzione Generale Politiche Territoriali ed Ambientali	Direttore Generale <i>Roberto Forzieri</i>	1	0	1
Settore ENERGIA E RISORSE MINERARIE	Responsabile <i>Marco Gomboli</i>	1	0	1
Settore PIANIFICAZIONE TERRITORIALE DELL' ENERGIA	Responsabile <i>Franco Poli</i>	1	0	1
Area di Coordinamento PIANIFICAZIONE DEL TERRITORIO E POLITICHE ABITATIVE	Responsabile <i>Riccardo Baracco</i>	1	0	1
Area di Coordinamento PREVENZIONE INTEGRATA DEGLI INQUINAMENTI E	Responsabile <i>Paolo Matina</i>	1	0	1
Area di Coordinamento TRASPORTI E LOGISTICA	Responsabile <i>Saverio Montella</i>	1	0	1
<b>Provincia Autonoma di Trento</b>				
Dipartimento Urbanistica e Ambiente				

Assessore all'energia e alle riforme istituzionali	Assessore <i>Ottorino Bressanini</i>	1	0	1
Assessore all'urbanistica e ambiente	Assessore <i>Mauro Gilmozzi</i>	1	0	1
Servizio Energia	Responsabile <i>Giacomo Carlino</i>	1	0	1
Servizio Urbanistica e Tutela del Paesaggio	Responsabile <i>Mariano Polli</i>	1	0	1
Dipartimento Lavori Pubblici, Trasporti e Reti	Assessore <i>Silvano Grisenti</i>	1	0	1
Servizio Comunicazioni e Trasporti	Responsabile <i>Roberto Andreatta</i>	1	0	1
<b>Umbria</b>				
Direzione Regionale Attività Produttive	Assessore <i>Ada Girolamini</i>	0	1	1
Servizio Energia Responsabile: Pierluigi Manna	Direzione <i>Ciro Becchetti</i>	1	0	1
Direzione Regionale Politiche Territoriali, Ambiente ed Infrastrutture		1	0	1
Assessorato Ambiente, difesa del suolo, opere pubbliche, politiche abitative, protezione civile, sperimentazione delle fonti energetiche alternative, responsabilità di coordinamento di azioni e programmi integrati per la sicurezza del lavoro	Assessore <i>Danilo Monelli</i>	1	0	1
Assessorato Mobilità e infrastrutture, urbanistica, nuove tecnologie	Assessore <i>Federico Di Bartolo</i>	1	0	1
Servizio Programmi per l'Assetto del Territorio Responsabile: Nicola Beranzoli	Direzione <i>Luciano Tortoioli</i>	1	0	1
Servizio Prevenzione e Protezione all'Inquinamento, Smaltimento Rifiuti, Informazione ed Educazione Ambientale Responsabile: Mario Valentini				
Servizio Infrastrutture Viarie, Ferroviarie e Aeroportuali Responsabile: Ettore Lamincia				
Servizio Mobilità e Trasporti <b>Responsabile: Annita Serio</b>				
<b>Valle d'Aosta</b>				
Dipartimento industria, artigianato ed energia	Assessore <i>Piero Ferraris</i>	1	0	1
	Coordinatore <i>Luciano Moussanet</i>	1	0	1
Dipartimento territorio, ambiente e risorse idriche	Assessore <i>Alberto Cerise</i>	1	0	1
	Coordinatore <i>Raffaele Rocco</i>	1	0	1
Dipartimento trasporti e infrastrutture sportive	Assessore <i>Luciano Caveri</i>	1	0	1
	Coordinatore <i>Giorgio Boglione</i>	1	0	1
<b>Veneto</b>				
Segreteria regionale Attività produttive	Assessore <i>Marino Finozzi</i>	1	0	1
Unità Complessa Energia Alberto Conte	Dirigente <i>Aldo Bianchi</i>	1	0	1
Direzione Urbanistica e Beni Ambientali	Assessore <i>Antonio Padoin</i>	1	0	1
Unità Complessa pianificazione e sviluppo territoriale -Ptrc Romeo Toffano	Dirigente <i>Vincenzo Fabris</i>	1	0	1

Segreteria regionale Ambiente e Lavori pubblici (Assessorato alle Politiche per l'Ambiente e per la Mobilità Renato Chisso) Servizio Coordinamento Ambientale Roberto Bertaggi Unità complessa Tutela atmosfera Roberto Morandi Direzione Tutela Ambiente Fabio Fior	Dirigente <i>Roberto Casarin</i>	1	0	1
Segreteria regionale Infrastrutture e mobilità Direzione Mobilità Bruno Carli Direzione Infrastrutture di Trasporto Giuseppe Fasiol Unità complessa per la redazione del Piano regionale dei trasporti Franco Migliorini	Assessore <i>Renato Chisso</i> Dirigente <i>Silvano Vernizzi</i>	1	0	1

---

Fonte: Dati rilevati nei rispettivi siti web regionali nel settembre 2004

## Dati regionali e locali

### 3.3. Parchi Naturali ed Enti per la Difesa Ambientale

**Tab. 27 - Personale a tempo indeterminato per qualifica**

Categoria	Dotazione Organica	Tempo Pieno		Part-Time fino al 50%		Part-Time oltre il 50%		Totale tempo indeterminato	
		Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Totale PARCHI NATURALI ED ENTI PER LA DIFESA DELL'AMBIENTE	1.057	753	221	24	16	22	16	799	253
Totale DIRIGENTI	37	32	7	0	0	0	0	32	7
Totale PERSONALE NON DIRIGENTE	1.011	712	212	22	15	22	16	756	243
Totale ALTRO PERSONALE	9	9	2	2	1	0	0	11	3
Totale DIRIG. E ALTE SPECIALIZ. FUORI DOT. ORG.	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Totale RESTANTE PERSONALE	4	3	2	2	1	0	0	5	3
Totale DIRETTORI GENERALI	5	3	0	0	0	0	0	3	0
Totale PERSONALE CONTRATTISTA	0	2	0	0	0	0	0	2	0

**Tab. 28 - Personale a tempo indeterminato per titolo di studio per qualifica**

Categoria	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO		LICENZA MEDIA SUPERIORE		LAUREA		SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA	
	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Totale PARCHI NATURALI ED ENTI PER LA DIFESA DELL'AMBIENTE	139	21	436	138	219	90	4	3
Totale DIRIGENTI	0	0	0	0	30	5	2	2
Totale PERSONALE NON DIRIGENTE	139	21	431	136	184	84	1	1
Totale ALTRO PERSONALE	0	0	5	2	5	1	1	0
Totale DIRIG. E ALTE SPECIALIZ. FUORI DOT. ORG.	0	0	0	0	1	0	0	0
Totale RESTANTE PERSONALE	0	0	3	2	2	1	0	0
Totale DIRETTORI GENERALI	0	0	0	0	2	0	1	0
Totale PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	2	0	0	0	0	0

**Tab. 29 - Personale con rapporto di lavoro part-time e lavoro flessibile**

Categoria	Tempo Determinato		Interinale		Lavori socialmente utili		Formazione Lavoro		Telelavoro	
	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Totale PARCHI NATURALI ED ENTI PER LA DIFESA DELL'AMBIENTE	106	55	12	7	0	0	0	0	0	0
Totale DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale PERSONALE NON DIRIGENTE	106	55	12	7	0	0	0	0	0	0
Totale ALTRO PERSONALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIRIG. E ALTE SPECIALIZ. FUORI DOT. ORG.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RESTANTE PERSONALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIRETTORI GENERALI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Dati regionali e locali****3.4. Comunità Montane****Tab. 30 - Personale a tempo indeterminato per qualifica**

Categoria	Dotazione Organica	Tempo Pieno		Part-Time fino al 50%		Part-Time oltre il 50%		Totale tempo indeterminato	
		Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Totale COMUNITA' MONTANE	8.273	6.351	2.502	487	376	544	445	7.382	3.323
Totale DIRIGENTI	347	299	57	3	1	3	1	305	59
Totale PERSONALE NON DIRIGENTE	7.414	5.394	2.406	471	373	467	434	6.332	3.213
Totale ALTRO PERSONALE	494	647	39	9	0	74	10	730	49
Totale DIRIG. E ALTE SPECIALIZ. FUORI DOT. ORG.	2	6	1	3	0	4	2	13	3
Totale RESTANTE PERSONALE	11	12	4	4	0	2	2	18	6
Totale DIRETTORI GENERALI	14	6	0	1	0	1	0	8	0
Totale PERSONALE CONTRATTISTA	467	623	34	1	0	67	6	691	40

**Tab. 31 - Personale a tempo indeterminato per titolo di studio per qualifica**

Categoria	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO		LICENZA MEDIA SUPERIORE		LAUREA		SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA	
	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Totale COMUNITA' MONTANE	2.698	1.416	3.553	1.524	1.085	367	9	4
Totale DIRIGENTI	1	0	34	8	266	50	3	1
Totale PERSONALE NON DIRIGENTE	2.104	1.384	3.409	1.503	776	309	5	2
Totale ALTRO PERSONALE	593	32	108	13	31	6	1	1
Totale DIRIG. E ALTE SPECIALIZ. FUORI DOT. ORG.	0	0	0	0	14	4	0	0
Totale RESTANTE PERSONALE	0	0	12	5	7	2	1	1
Totale DIRETTORI GENERALI	0	0	0	0	8	0	0	0
Totale PERSONALE CONTRATTISTA	593	32	96	8	2	0	0	0

**Tab. 32 - Personale con rapporto di lavoro part-time e lavoro flessibil**

Categoria	Tempo Determinato		Interinale		Lavori socialmente utili		Formazione Lavoro		Telelavoro	
	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Totale COMUNITA' MONTANE	1.490	785	21	12	996	565	25	15	0	0
Totale DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale PERSONALE NON DIRIGENTE	907	535	21	12	705	402	24	14	0	0
Totale ALTRO PERSONALE	582	250	0	0	248	138	1	1	0	0
DIRIG. E ALTE SPECIALIZ. FUORI DOT. ORG.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale RESTANTE PERSONALE	1	0	0	0	171	90	0	0	0	0
Totale DIRETTORI GENERALI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale PERSONALE CONTRATTISTA	580	250	0	0	77	48	1	1	0	0

Fonte: Ministero dell'Economia e delle Finanze. Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato – IGOP

## Dati regionali e locali

### 3.5. Autorità di Bacino

**Tab. 33 - Personale a tempo indeterminato per qualifica**

Categoria	Dotazione Organica	Tempo Pieno		Part-Time fino al 50%		Part-Time oltre il 50%		Totale tempo indeterminato	
		Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Totale AUTORITA' DI BACINO	224	116	50	2	0	3	3	121	53
Totale DIRIGENTI	17	10	2	0	0	0	0	10	2
Totale PERSONALE NON DIRIGENTE	206	102	46	2	0	3	3	107	49
Totale ALTRO PERSONALE	1	4	2	0	0	0	0	4	2
Totale DIRIG. E ALTE SPECIALIZ. FUORI DOT. ORG.	0	2	2	0	0	0	0	2	2
Totale RESTANTE PERSONALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale DIRETTORI GENERALI	1	2	0	0	0	0	0	2	0
Totale PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Tab. 34 - Personale a tempo indeterminato per titolo di studio per qualifica**

Categoria	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO		LICENZA MEDIA SUPERIORE		LAUREA		SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA	
	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Totale AUTORITA' DI BACINO	6	2	43	22	72	29	0	0
Totale DIRIGENTI	0	0	1	0	9	2	0	0
Totale PERSONALE NON DIRIGENTE	6	2	42	22	59	25	0	0
Totale ALTRO PERSONALE	0	0	0	0	4	2	0	0
Totale DIRIG. E ALTE SPECIALIZ. FUORI DOT. ORG.	0	0	0	0	2	2	0	0
Totale RESTANTE PERSONALE	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale DIRETTORI GENERALI	0	0	0	0	2	0	0	0
Totale PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	0	0	0	0	0	0

**Tab. 35 - Personale con rapporto di lavoro part-time e lavoro flessibile**

Categoria	Tempo Determinato		Interinale		Lavori socialmente utili		Formazione Lavoro		Telelavoro	
	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Totale AUTORITA' DI BACINO	1	1	2	2	0	0	0	0	0	0
Totale DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale PERSONALE NON DIRIGENTE	1	1	2	2	0	0	0	0	0	0
Totale ALTRO PERSONALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale DIRIG. E ALTE SPECIALIZ. FUORI DOT. ORG.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale RESTANTE PERSONALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale DIRETTORI GENERALI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale PERSONALE CONTRATTISTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Ministero dell'Economia e delle Finanze. Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato – IGOP

## 4. Imprese locali per l'energia e il trasporto pubblico

### 4.1. Agenzie locali per l'energia

RENAEL, Rete Nazionale Agenzie Energetiche Locali

La rete italiana delle agenzie per l'energia conta attualmente 27 agenzie, a livello regionale, provinciale, comunale.<sup>10</sup>

**Tab. 36 - Distribuzione per genere dei componenti degli organi dirigenti della RENAEL**

	M (valori assoluti)	F (valori assoluti)	Totale	M (valori perc.)	F (valori perc.)
Presidente	1	0	1	100,0	0,0
Vice presidenti	1	1	2	50,0	50,0
Consiglieri	4	0	4	100,0	0,0
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>85,7</b>	<b>14,3</b>

## 4.2. Agenzie energetiche

Per la rilevazione statistica, sono stati presi in considerazione i legali rappresentanti/presidenti e i direttori delle agenzie energetiche esistenti in Italia.

**Tab. 37 - Distribuzione dei legali rappresentanti/presidenti e direttori delle agenzie energetiche per genere in valori assoluti**

<b>Agenzia</b>	<b>presidenti/direttori</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>Totale</b>
Agenzia per il Risparmio Energetico di Roma	Presidente <i>Loredana Mezzabotta</i>	0	1	1
	Direttore <i>Bruno Salsedo</i>	1	0	1
Associazione Rete di Punti Energia (Milano)	Presidente <i>Giacomo Parodi</i>	1	0	1
	Direttore <i>Giuliano Dall'O'</i>	1	0	1
Agenzia per il Risparmio Energetico (Ancona)	Presidente <i>Marco Lion</i>	1	0	1
	Direttore <i>Alessandro Rabini</i>	1	0	1
Agenzia per l'Energia Città di Torino	Presidente <i>Dario Ortolano</i>	1	0	1
	Direttore <i>Cristina Barbero</i>	0	1	1
Agenzia per l'Energia (Lecce)	Presidente <i>Rocco Caputo</i>	1	0	1
	Direttore <i>Andrea Raffaele De Riccardis</i>	1	0	1
Bologna Energia 2010	Presidente <i>Gianni Silvestrini</i>	1	0	1
	Direttore <i>Luca Zinga</i>	1	0	1
Punto Energia di Brescia	Presidente <i>Luigi Elisetti</i>	1	0	1
	Direttore <i>Pietro Castioni</i>	1	0	1
Agenzia Energetica Sulcitana (Carbonia)	Presidente <i>Antonangelo Casula</i>	1	0	1
	Direttore <i>Carlo Santoro</i>	1	0	1
Punto Energia di Como	Presidente <i>Mario Colombo</i>	1	0	1
	Direttore <i>Carlo Licotti</i>	1	0	1
Punto Energia di Cremona	Presidente <i>Tiziano Guerini</i>	1	0	1
	Direttore <i>Stefano Rugginenti</i>	1	0	1
Florence Energy Agency	Presidente			
	Direttore <i>Marco Andreozzi</i>	1	0	1
Agenzia per l'Energia Città di Torino (Agenzia Comunale)	Presidente <i>Gianni Verneti</i>			

		Direttore <b>Cristina Barbero</b>	0	1	1
	Agenzia Provinciale-Punto Energia di Varese	Presidente			
	Punto Energia di Pavia	Direttore Presidente Direttore			
A.G.E.V.E.	Agenzia Veronese per l'Energia	Presidente <b>Michela Sironi Mariotti</b>	0	1	1
		Direttore <b>Beniamino Benato</b>	1	0	1
AEA	Agenzia per l'Energia e l'Ambiente della Provincia di Perugia	Presidente <b>Cesare Migliozi</b>	1	0	1
		Direttore <b>Cesare Migliozi</b>	1	0	1
AEP	Agenzia Energetica della Provincia di Pisa	Presidente <b>Terenzio Longobardi</b>	1	0	1
		Direttore <b>Luciano del Seppia</b>	1	0	1
AESS	Agenzia per l'Energia e lo Sviluppo Sostenibile di Modena	Presidente <b>Mauro Tesauro</b>	1	0	1
		Direttore <b>Marcello Antinucci</b>	1	0	1
AG.EN.Granda	Agenzia per l'Energia della Provincia di Cuneo	Presidente <b>Marco Carpani</b>	1	0	1
		Direttore <b>Marco Carpani</b>	1	0	1
AGENBIELLA	Agenzia Provinciale per l'Energia	Presidente <b>Giovanni Nicodano</b>	1	0	1
		Direttore <b>Alberto Colucci</b>	1	0	1
AGEP	Agenzia per l'Energia del Piemonte	Presidente <b>Dario Ortolano</b>	1	0	1
		Direttore <b>Alberto Colucci</b>	1	0	1
AGESA	Agenzia provinciale per lo Sviluppo dell'Energia e la Salvaguardia dell'Ambiente (Terni)	Presidente <b>Oriana Marchi</b>	0	1	1
		Direttore <b>Alessandro Canali</b>	1	0	1
AGESS	Agenzia Energia e Sviluppo Sostenibile Provincia Forli-Cesena	Amministratore Unico <b>Piero Gallina</b>	1	0	1
		Direttore <b>Tiziano Papi</b>	1	0	1
AGIRE	Agenzia Veneziana per l'Energia	Presidente			
		Direttore <b>Luca Zingale</b>	1	0	1
ALERR	Agenzia Lucchese per l'Energia ed il Recupero delle Risorse	Presidente <b>Claudio Orsi</b>	1	0	1
		Direttore <b>Primo Riscossa</b>	1	0	1
ALESA	Agenzia Locale per l'Energia e lo Sviluppo Ambientale di Chieti	Presidente <b>Antonio Di Nunzio</b>	1	0	1
		Direttore <b>Montesi Gaetano</b>	1	0	1

ANEA	Agenzia Napoletana Energia e Ambiente	Presidente <i>Lucio Tarallo</i>	1	0	1
		Direttore <i>Michele Macaluso</i>	1	0	1
APE	Agenzia Provinciale per l'Energia di Reggio Calabria	Presidente <i>Filippo De Blasio</i>	1	0	1
		Direttore <i>Ascone Antonio</i>	1	0	1
APEA	Agenzia Provinciale per l'Energia e l'Ambiente di Agrigento	Presidente <i>Vincenzo Biancucci</i>	1	0	1
		Direttore <i>Antonino Cammalleri</i>	1	0	1
APEA	Agenzia per l'Energia e l'Ambiente della Provincia di Potenza	Presidente <i>Domenico Iacobuzio</i>	1	0	1
		Direttore <i>Antonio Smaldore</i>	1	0	1
APEAC	Agenzia Provinciale per l'Energia e l'Ambiente della Capitanata (Foggia)	Presidente <i>Carlo Casamassima</i>	1	0	1
		Direttore <i>Umberto Affinita</i>	1	0	1
APEM	Agenzia per l'Energia di Messina	Presidente <i>Giuseppe Buzzanca</i>	1	0	1
		Direttore <i>Giuseppe Galatà</i>	1	0	1
APEVV	Agenzia Provinciale per l'Energia del Vercellese e della Valsesia	Presidente <i>Piergiorgio Ferraris</i>	1	0	1
		Direttore <i>Gian Mario Varalda</i>	1	0	1
ARAEN	Agenzia Regionale per l'energia della Regione Abruzzo	Coordinatore <i>Iris Flacco</i>	1	0	1
		Direttore <i>Franco Costantini</i>	1	0	1
ARE	Agenzia Regionale per l'Energia della Liguria	Presidente <i>Giorgio Ghiglione</i>	1	0	1
		Direttore <b><i>Maria Fabianelli</i></b>	0	1	1
AREA	Agenzia Regionale per l'Energia e l'Ambiente della Sicilia	Presidente <i>Antonino Cellura</i>	1	0	1
		Direttore <i>Antonino Cellura</i>	1	0	1
EALP	Energy Agency of Livorno Province- Agenzia Energetica Provinciale di Livorno	Presidente <i>Angiolo Naldi</i>	1	0	1
		Direttore <i>Roberto Bianco</i>	1	0	1
MULTISS	Punto Energia Provincia di Sassari	Presidente <i>Salvatore Angelo Razzu</i>	1	0	1
		Direttore <i>Antonio Giovanni Rassu</i>	1	0	1
REA	Rosignano Energia Ambiente - Agenzia Regionale Toscana	Presidente <i>Walter Grassi</i>	1	0	1
		Direttore			
S.E.I.A.	Ferrara Agenzia Comunale	Presidente <i>Villiam Barbieri</i>	1	0	1
		Direttore <i>Pietro Pavanello</i>	1	0	1

### 4.3. Agenzie trasporti pubblici

Per la rilevazione statistica, sono stati presi in considerazione i presidenti e i direttori generali.

Tab. 38 - Distribuzione dei presidenti e direttori generali delle agenzie di trasporto pubblico per genere in valori assoluti

Agenzia	presidenti/direttori generali	M	F	Totale
ACFT - Ferrara	Presidente <i>Perdomi Carlo</i>	1	0	1
	Direttore <i>Zucchini Mario</i>	1	0	1
ACMS SPA - Caserta	Presidente <i>Cuscunà Nicolò Antonio</i>	1	0	1
	Vice presidente <i>Migliulo Antonio</i>	1	0	1
ACS – San Donato Milanese	Presidente <i>Raspanti Anselmo</i>	1	0	1
	Direttore <i>Cipoletta Marcello</i>	1	0	1
ACT - Reggio Emilia	Presidente <i>Bianchini Marco</i>	1	0	1
	Dir. Gen. <i>Rodighiero Paolo</i>	1	0	1
ACTS - Savona	Presidente <i>Delbene Luca</i>	1	0	1
	Direttore amministrativo <b><i>Dossena Giovanna</i></b>	0	1	1
ACTT - Treviso	Presidente <i>Zampese Sandro</i>	1	0	1
	Direttore Gen. <i>Colladon Giacomo</i>	1	0	1
ACTV - Venezia	Presidente <i>Vanni Valter</i>	1	0	1
	Direttore <i>Castagna Maurizio</i>	1	0	1
AEB – Seregno (MI)	Presidente <i>Brivio Luigi</i>	1	0	1
	Ammin. deleg. <i>Resnati Antonio</i>	1	0	1
AGENZIA TRAM - Rimini	Presidente <i>Fabi Franco</i>	1	0	1
	Direttore <i>Baldazzi Maurizio</i>	1	0	1
AIM - Vicenza	Presidente <i>Rossi Giuseppe</i>			
	Direttore amministrativo <i>Vianello Dario</i>			
AIR SPA - Avellino	Ammin. Unico <i>Frassetto Antonio Rosario</i>	1	0	1
	Dir. Gen. <i>Preziosi Costantino</i>	1	0	1
AMA SPA - L'Aquila	Direttore Tecnico <i>De Angelis Angelo</i>	1	0	1
	Presidente <i>Cribari Francesco</i>	1	0	1
A.M.A.CO. S.P.A. - Cosenza	Direttore <i>Marcelli G. Franco</i>	1	0	1
	Presidente <i>Rodi Sergio</i>	1	0	1

	Direttore Gen.			
	<i>Drago Domenico</i>	1	0	1
AMAT - Taranto	Presidente			
	<i>Manco Enzo</i>	1	0	1
	Direttore			
	<i>Matichecchia Giovanni</i>	1	0	1
AMC – Casale Monferrato (AL)	Presidente			
	Dainese Luigi	1	0	1
	Direttore Gen.			
	<i>Garaventa Maurizio</i>	1	0	1
AMC SPA - Catanzaro	Presidente			
	<i>Correggia Marco</i>	1	0	1
	Amministratore delegato			
	<i>Marco Correggia</i>	1	0	1
AMET - Trani	Presidente			
	Mangione Alfonso Maria	1	0	1
AMI - Ferrara	Presidente			
	<i>Canella Vinicio</i>	1	0	1
	Direttore			
	<i>Virgili Francesco</i>	1	0	1
AMI SPA - Urbino	Presidente			
	<i>Mazzoli Maurizio</i>	1	0	1
	Direttore			
	<i>Benedetti Massimo</i>	1	0	1
AMSC - Gallarate	Presidente			
	<i>Caianiello Gioacchino</i>	1	0	1
	Direttore Gen.			
	<i>Fornara Ermanno</i>	1	0	1
AMT – Catania	Presidente			
	<i>Sineri Michele</i>	1	0	1
	Direttore			
	<i>Torrise Giuseppe</i>	1	0	1
AMT SPA – Genova	Presidente			
	<i>Zanelli Enrico</i>	1	0	1
	Direttore Generale			
	<i>Cavagnetto Aldo</i>	1	0	1
AMT SPA – Verona	Presidente			
	<i>Zaninelli Stefano</i>	1	0	1
	Direttore			
	<i>Marchiori Luciano</i>	1	0	1
AMTAB SERVIZIO SPA – Bari	Ammin. Unico			
	<i>Nasuti Antonio</i>	1	0	1
	Direttore Gen.			
	<i>Lucibello Francesco</i>	1	0	1
AMTAB PATRIMONIO SPA – Bari	Presidente			
	<i>Lasorsa Savino</i>	1	0	1
	Direttore			
	<i>Lozito Nunzio</i>	1	0	1
AMTS – Benevento	Presidente			
	<i>Fragno Romildo</i>	1	0	1
	Direttore Generale			
	<i>Volpe Francesco</i>	1	0	1
AMV – Valenza (AL)	Presidente			
	<i>Gatti Angelo</i>	1	0	1
	Direttore Gen.			
	<i>Bozzelli Pietro</i>	1	0	1
ANM – Napoli	Presidente			
	<i>Laudadio Felice</i>	1	0	1
	Direttore Generale			
	<i>Muratore Renato</i>	1	0	1
APAM ESERCIZIO SPA – Mantova	Presidente			
	<i>Caristia Maurizio</i>	1	0	1

	Dir. Gen.			
	<i>Baldini Carlo</i>	1	0	1
APM - Macerata	Presidente			
	<i>Ciurlanti Marco Graziano</i>	1	0	1
	Direttore Gen.			
	<i>Cudini Stefano</i>	1	0	1
APM SPA – Perugia	Presidente			
	<i>Panettoni Marcello</i>	1	0	1
APS SPA – Padova				
	Dir. Div. Mobilità			
	<i>Conte M. Antonio</i>	1	0	1
APT – Gorizia	Presidente			
	<i>Polli Paolo</i>	1	0	1
	Direttore Gen.			
	<i>Zampieri Giuseppe</i>	1	0	1
APTV S.P.A. – Verona	Presidente			
	<i>Carbognin Gianfranco</i>	1	0	1
	Dir. Gen.			
	<i>Peruzzi Mario</i>	1	0	1
ARPA SPA – Chieti	Presidente			
	<i>D'Alfonso Alfonso</i>	1	0	1
	Dir. Gen.			
	<i>Troiani Celestino</i>	1	0	1
ARST – Cagliari	Presidente			
	<i>Mancini Antonio</i>	1	0	1
	Direttore			
	<i>Demartis Flavio</i>	1	0	1
ASM – Castellamare di Stabia	Presidente			
	<i>Natale Alfonso</i>	1	0	1
	Direttore Gen.			
	<i>De Martino Luigi</i>	1	0	1
ASM - Prato	Presidente			
	<i>Benigni Adriano</i>	1	0	1
	Direttore Gen.			
	<i>Gensini Sandro</i>	1	0	1
ASM- Rieti	Presidente			
	<i>Gerbino Luigi</i>	1	0	1
	Direttore Gen.			
	<i>Filipponi Massimo</i>	1	0	1
ASM – Sondrio	Presidente			
	<i>Giarba Cesare</i>	1	0	1
	Direttore Gen.			
	<i>Paganoni Dorianò</i>	1	0	1
ASM - Taormina	Presidente			
	<i>Curcuruto Salvatore</i>	1	0	1
	Direttore Gen.			
	<i>Longo Gaetano</i>	1	0	1
ASM – Venezia	Presidente			
	<i>Mingardi Enrico</i>	1	0	1
ASP – Asti	Presidente			
	<i>Caron Claudio</i>	1	0	1
	Ammin. Deleg.			
	<i>Boccardo Claudio</i>	1	0	1
ASPO - Olbia	Presidente			
	<i>Pio Massimo</i>	1	0	1
	V. presidente			
	<i>Sanna Antonello</i>	1	0	1
ASSM - Tolentino	Presidente			
	<i>Fermanelli Gianni</i>	1	0	1
	Direttore			
	<i>Pisciotta Pietro</i>	1	0	1

ASVT – Gardone Valtrompia	Presidente	1	0	1
	<i>Bonardi Valter</i>			
AST - Palermo	Ammin. deleg.	1	0	1
	<i>Meraviglia Iginio</i>			
ASV – Bitonto (BA)	Presidente	1	0	1
	<i>Lo Bosco Dario</i>			
ATAC SPA - Roma	Direttore gen. f.f.	1	0	1
	<i>Nicolosi Emanuele</i>			
ATAC SPA - Roma	Presidente	1	0	1
	<i>Calamante Mauro</i>			
ATAC Civitanova – Civitanova Marche	Dir. Gen.	1	0	1
	<i>Cavaliere Roberto</i>			
ATAC Civitanova – Civitanova Marche	Presidente	1	0	1
	<i>Baioni Giuseppe</i>			
ATAF - Firenze	Direttore	1	0	1
	<i>Ribichini Nazareno</i>			
ATAF - Firenze	Presidente	0	1	1
	<b><i>Tesi Elisabetta</i></b>			
ATAF - Foggia	Dir. Gen.	1	0	1
	<i>Brunetti Renzo</i>			
ATAF - Foggia	Presidente	1	0	1
	<i>Perulli Vincenzo</i>			
ATAM - Arezzo	Dir. Gen.	1	0	1
	<i>Iafelice Marcello</i>			
ATAM - Arezzo	Presidente	1	0	1
	<i>Bernardo Mennini</i>			
ATAM SPA - Reggio Calabria	Direttore	1	0	1
	<i>Banelli Mario</i>			
ATAM SPA - Reggio Calabria	Amministratore Unico	1	0	1
	<i>Arena Demetrio</i>			
ATAP - Biella	Dir. Gen.	1	0	1
	<i>Filardo Vincenzo</i>			
ATAP - Biella	Presidente	1	0	1
	<i>Ferraro Carlo</i>			
ATAP SPA - Pordenone	Dir. Gen.	1	0	1
	<i>Leone Eugenio</i>			
ATAP SPA - Pordenone	Presidente	1	0	1
	<i>Vagaggini Mauro</i>			
ATB - Bergamo	Dir. Gen.	1	0	1
	<i>Milanese Vincenzo</i>			
ATB - Bergamo	Presidente	1	0	1
	<i>Paglia Giorgio</i>			
ATC - Bologna	Dir. Gen.	1	0	1
	<i>Scarfone Gian Battista</i>			
ATC - Bologna	Presidente	1	0	1
	<i>Agostini Maurizio</i>			
ATC - La Spezia	Dir. Gen.	1	0	1
	<i>Claroni Claudio</i>			
ATC - La Spezia	Presidente	1	0	1
	<i>Sassi Enrico</i>			
ATC TERNI S.P.A. - Terni	Dir. gen.	1	0	1
	<i>Cervia Ugo</i>			
ATC TERNI S.P.A. - Terni	Presidente	1	0	1
	<i>Rossignoli Fulvio</i>			
ATCM S.P.A. - Modena	Dir. Gen.	1	0	1
	<i>Bittarelli Roberto</i>			
ATCM S.P.A. - Modena	Presidente	1	0	1
	<i>Filippi Livio</i>			

	Dir. Gen. <i>Cavaliere Silvano</i>	1	0	1
ATI - Avellino	Ammin. Unico <i>Iannotta Francesco</i>	1	0	1
ATL – Livorno	Presidente <i>Asti Guido</i>	1	0	1
	Ammin. deleg. <i>Picchi Maurizio Giovanni</i>	1	0	1
ATM - Alessandria	Presidente <i>Borsi Gian Piero</i>	1	0	1
	Direttore <i>Palizzano Pier Luigi</i>	1	0	1
ATM - Messina	Presidente <i>Cardile Giuseppe</i>	1	0	1
	Direttore Gen. <i>Conte Claudio</i>	1	0	1
ATM SPA - Milano	Presidente <i>Soresina Bruno</i>	1	0	1
	Dir. Gen. <i>Massetti Roberto</i>	1	0	1
ATM - Piombino	Presidente <i>Grassi Giovanni</i>	1	0	1
	Direttore di Esercizio, <i>Pellegrini Massimiliano</i>	1	0	1
ATM - Ravenna	Presidente <i>Moraldo Santini</i>	1	0	1
	Direttore amministrativo <b><i>Scala Liviana</i></b>	0	1	1
ATM – Vittorio Veneto	Presidente <i>Carrocher Carlo</i>	1	0	1
	Ammin. deleg. <i>Feletti Gianfranco</i>	1	0	1
ATP - Nuoro	Presidente <i>Angioi Giovanni Battista</i>	1	0	1
	Direttore <i>Pintore Claudio</i>	1	0	1
ATP - Sassari	Presidente <i>Basoli Bacchisio</i>	1	0	1
	Dir. gen. <i>Porcu Gesuino</i>	1	0	1
ATR - Forli	Presidente <i>Marchi Adriano</i>	1	0	1
	Dir. Gen. <i>Guerrini Giulio</i>	1	0	1
ATVO SPA - San Donà di Piave	Presidente <i>Murer Renato</i>	1	0	1
	Dir. d'Eser. <i>Cerchier Stefano</i>	1	0	1
AVT - Varese	Presidente <i>Ogliari Francesco</i>	1	0	1
	Direttore Gen. <i>Donati Giuseppe Gabriel</i>	1	0	1
BT SPA - Brescia	Amministratore Delegato <i>Schiffer Giorgio</i>	1	0	1
	Direttore <i>Garatti Claudio</i>	1	0	1
CAM – Falconara				
CAT - Carrara	Presidente <i>Moscatelli Giuliano</i>	1	0	1
	Direttore Gen.	1	0	1

CIRCUM – Napoli	<i>Curcio Cesare</i>			
	Coordinatore Generale	1	0	1
CISP – Cosenza	<i>Origo Fernando</i>			
	Dir. Gen.	1	0	1
	<i>Sarnataro Antonio</i>			
CIT – Novi Ligure	Presidente	1	0	1
	<i>Carratta Giuseppe</i>			
CLAP - Lucca	Direttore	1	0	1
	<i>Mari William</i>			
	Presidente	1	0	1
CONEROBUS – Ancona	<i>Ponta Giuseppe</i>			
	Direttore Gen.	1	0	1
	<i>Collareta Gianni</i>			
CON. TR. A. M. – Camerino	Presidente	1	0	1
	<i>Brocchini Antonio Luca</i>			
	Ammin. deleg.	1	0	1
CO. TRA. L. SPA – Roma	<i>Poggetti Giampaolo</i>			
	Presidente	1	0	1
	<i>Marcello Pesaresi</i>			
COPIT - Pistoia	Direttore	1	0	1
	<i>Zarletti Francesco</i>			
	Presidente	1	0	1
CO. TRA. L. SPA – Roma	<i>Belardinelli Stefano</i>			
	V. presidente	1	0	1
	<i>Eusebi Fabio</i>			
CPT SPA – Como	Presidente	1	0	1
	<i>Lucchesi Ivo</i>			
	Direttore amministrativo	1	0	1
CPT SPA – Pisa	<i>Martignoli Giuliano</i>			
	Presidente	1	0	1
	<i>Fioretti Pierluigi</i>			
CSTP – Salerno	Dir. Gen.	1	0	1
	<i>Coletti Marco</i>			
	Presidente	1	0	1
CTM – Cagliari	<i>Bortolotti Paolo</i>			
	Dir. Gen.	1	0	1
	<i>Bianchi Claudio</i>			
CTM – Castelfranco Veneto	Presidente	1	0	1
	<i>Bertini Riccardo</i>			
	Ammin. deleg.	1	0	1
CTNM – Desio (MI)	<i>Banci Alberto</i>			
	Presidente	1	0	1
	<i>Forestieri Ciro</i>			
CTP - Napoli	Dir. Gen.	1	0	1
	<i>Barbarino Antonio</i>			
	Presidente	1	0	1
CTM – Castelfranco Veneto	<i>Corona Giovanni</i>			
	Dir. Gen.	1	0	1
	<i>Castagna Ezio</i>			
CTP - Napoli	Presidente	1	0	1
	<i>Manzonetto Giancarlo</i>			
	Direttore Gen.	1	0	1
CTP - Napoli	<i>Comacchio Franco</i>			
	Presidente	1	0	1
	<i>Marino Edoardo</i>			
CTP - Napoli	Direttore esercizio	1	0	1
	<i>Del Buono Amerigo</i>			
	Presidente	1	0	1
CTP - Napoli	<i>Cicatiello Claudio</i>			
	Dir. Gen.	1	0	1
	<i>Turrini Marcello</i>			

CTP - Taranto	Presidente	1	0	1
	<i>Aquaro Aldo Mari</i>			
C.T.T. soc. consort. p.A. - Firenze	Direttore Gen.	1	0	1
	<i>Semeraro Giovanni</i>			
	Presidente	1	0	1
DOLOMITIBUS - Belluno	Fedi Alfio	1	0	1
	Ammin. deleg.	1	0	1
	Banci Alberto			
FABNNA - Napoli	Presidente	1	0	1
	<i>Sangiovanni Domenico</i>			
	Ammin. deleg.	1	0	1
FAL SRL - Bari	<i>Bernardi Stefano</i>			
	Resp.Affari Gen. Personale, Relaz.Industriali	1	0	1
	<i>Martino Mario</i>			
FAS - Lanciano	Dir. d'eser.	1	0	1
	<i>Marescotti Armando</i>			
	Presidente	1	0	1
FC - Catanzaro	<i>Tamburrino Alessandro</i>			
	Direttore Esercizio	1	0	1
	<i>Di Macco Alessandro</i>			
FCE - Catania	Presidente	1	0	1
	<i>Marino Ferretti</i>			
	Dir. gen. e d'eser.	1	0	1
FCU S.R.L. - Perugia	<i>Bianco Antonio</i>			
	Amministratore Unico	1	0	1
	Covello Francesco Alberto			
FDS - Cagliari	Dir. d'Eser.	1	0	1
	Gentile Sebastiano			
	Amministratore Unico	1	0	1
FER - Bologna	<i>Sergio Orsini</i>			
	Direttore di Esercizio	1	0	1
	<i>Fagioli Mauro</i>			
FERROTRAMVIARIA - Bari	Commissario Governativo	1	0	1
	<i>Tedde Marco</i>			
	Dir. Gen.	1	0	1
FDG - FERROVIE DEL GARGANO - Bari	<i>Porceddu Ettore</i>			
	Presidente	1	0	1
	<i>Roberto Soffritti</i>			
FERROVIE NORD MILANO AUTOSERVIZI - Milano	Direttore Centrale	1	0	1
	<i>Mattioli Mauro</i>			
	Dirigente Tecnico	1	0	1
FGC - Genova	Fabiatti Pio			
	Presidente	1	0	1
	<i>Germano Giacomo</i>			
F.M.S. - Iglesias	Direttore Gen.	1	0	1
	<i>Scarcia Vincenzo</i>			
	Presidente	1	0	1
FNME SPA - Milano	<i>Portatadino Costante</i>			
	V. presidente	1	0	1
	<i>Covi Luciano</i>			
	Direttore d'Esercizio	1	0	1
	Gassani Paolo			
	Commissario Governativo	1	0	1
	<i>Marco Carboni</i>			
	Direttore Centrale	1	0	1
	<i>Mameli Renato</i>			
	Amministratore Delegato	1	0	1
	<i>Piuri Marco</i>			
	Dir. operativo	1	0	1
	<i>Legnani Luigi</i>			

FRANCIGENA SRL - Viterbo	Presidente Pianura Luigi	1	0	1
FSE - Bari	Amministratore Unico Fiorillo Luigi	1	0	1
FTV- SOCIETÀ PER L'AMMODERNAMENTO E LA GESTIONE DELLE FERROVIE E TRANVIE VICENTINE - Vicenza	Presidente <i>Nicoli Mario</i>	1	0	1
	Direttore Gen. <i>Gleria Francesco</i>	1	0	1
FUNIVIARIA A.T. - Savona	Direttore Spotti Mario	1	0	1
GEST.GOV.NAV. LAGHI - Milano	Gestore Governativo Poletti Renato	1	0	1
	Dir. Gen. <i>Calaprice Oscar</i>	1	0	1
GST - Como	Presidente <i>Bortolotti Paolo</i>	1	0	1
	Direttore <i>Bianchi Claudio</i>	1	0	1
GTM – Garbagnate Milanese	Presidente <i>Moretti Renzo</i>	1	0	1
	Direttore Gen. <i>Silvestre Attilio</i>	1	0	1
GTM S.p.A - Pescara	Presidente <i>Chiavaroli Riccardo</i>	1	0	1
	Direttore Generale <i>Tonelli Tullio</i>	1	0	1
GTT - Torino	Presidente <i>Guiati Giancarlo</i>	1	0	1
	Dir. Gen. <i>Cocuccioni Armando</i>	1	0	1
	Direttore Notaro Rodolfo	1	0	1
LAMARCA - Treviso	Presidente <i>Baggio Tiziano</i>	1	0	1
	Dir. Gen. <i>Da Rolt Mario</i>	1	0	1
LFI - Arezzo	Presidente Consiglio di Amministrazione <i>Bartolini Ezio</i>	1	0	1
	Direttore d'esercizio ferr. <i>Selmi Armando</i>	1	0	1
LINEE LECCO - Lecco	Presidente <i>Fortunati Angelo</i>	1	0	1
	Direttore Gen. <i>Cappello Salvatore</i>	1	0	1
MET.RO. SPA - Roma	Presidente <i>Marinetti Angelo</i>	1	0	1
	Direttore <i>Curci Angelo</i>	1	0	1
MO.VER. - Viareggio	Presidente <i>Giannecchini Giancarlo</i>	1	0	1
	Direttore Gen. <i>Gorelli Marco</i>	1	0	1
MT - Foggia	Amm. Unico MT- c/o FDG Germano Vincenzo	1	0	1
PARK.O. - Osimo	Presidente <i>Agostinelli Pierluigi</i>	1	0	1
	Direttore tecnico <i>Belli Massimiliano</i>	1	0	1
PEGASO - Forio	Presidente	1	0	1

	<i>Russo Pietro</i>			
	Direttore			
	<i>Cioffi Giuseppe</i>	1	0	1
RAMA SPA - Grosseto	Presidente			
	<i>Bartoletti Arturo</i>	1	0	1
	Direttore Gen.			
	<i>Olmo Carlo</i>	1	0	1
RIVIERA TRASPORTI - Imperia	Presidente			
	<i>Dellerba Luigino</i>	1	0	1
	Direttore Gen.			
	<i>Conti Carlo</i>	1	0	1
S.A.A.M.O. – Ovada (AL)	Presidente			
	<i>Porta Guido</i>	1	0	1
	Direttore			
	<b><i>Barisone Pierina</i></b>	0	1	1
SAB - Bergamo	Direttore Strategie			
	Benaglio Ambrogio	1	0	1
SAD - Bolzano	Presidente			
	Kemenater Klaus	1	0	1
SALERNO ENERGIA - Salerno	Presidente			
	<i>Argentino Fernando</i>	1	0	1
	Direttore Gen.			
	<i>Picardi Matteo</i>	1	0	1
SAR – Cisano sul Neva (SV)	Presidente			
	<i>Lengueglia Marco</i>	1	0	1
	Direttore Gen.			
	<i>Bruzzone Angelo</i>	1	0	1
SARONNO SERVIZI – Saronno	Presidente			
	<i>Rota Riccardo</i>	1	0	1
	Direttore Gen.			
	<i>Romano Giordano</i>	1	0	1
SASA SPA AG – Bolzano	Presidente			
	<i>Michielli Ardelio</i>	1	0	1
	Direttore			
	<i>Riolfatti Maurizio</i>	1	0	1
SAU - Trapani	Presidente			
	<i>Saluto Riccardo</i>	1	0	1
	Direttore Gen.			
	<i>Barone Salvatore</i>	1	0	1
SEPSA SPA – Napoli	Amministratore Delegato			
	Bianco Raffaello	1	0	1
SERVIZIO TRASPORTO PUBBLICO - Pantelleria	Direttore Gen.			
	<i>Cerasola Riccardo</i>	1	0	1
	Responsabile			
	<i>Cornado Gaetano</i>	1	0	1
SISA - Lodi	Presidente			
	<i>Zoppetti Francesco</i>	1	0	1
	Direttore Gen.			
	<i>Cerioli Claudio</i>	1	0	1
SPT SPA - Como	Presidente			
	<i>Gandola Gianandrea</i>	1	0	1
	Consigliere			
	<i>Colombo Paolo</i>	1	0	1
SSIF - Domodossola	Presidente			
	<i>Fossà Gianguido</i>	1	0	1
	Direttore di Eser.			
	<i>Corti Daniele</i>	1	0	1
SSIT - Spoleto	Presidente			
	<i>Tulipani Giancarlo</i>	1	0	1
	Direttore gen.			
	<i>Sorcini Silvio</i>	1	0	1

ST - Mestre Venezia	Presidente	1	0	1
	<i>Gambato Gian Michel</i>			
STA - Roma	Dir. Gen.	1	0	1
	<i>Gambato Gian Michele</i>			
	Presidente	1	0	1
START - Ascoli Piceno	<i>Testa Enrico (detto Chicco)</i>			
	Ammin. deleg.	1	0	1
	<i>Balduini Roberto</i>			
S.T.E.A.T. S.P.A. - Fermo	Presidente	1	0	1
	<i>Emidio Camaioni</i>			
	Direttore	1	0	1
S.T.E.A.T. S.P.A. - Fermo	<i>Trevisani Nazzareno</i>			
	Presidente	1	0	1
	<i>Ruggeri Giorgio</i>			
STM S.P.A. - Bari	Direttore d'Esercizio (provv.)	1	0	1
	<i>Rutolini Giuseppe</i>			
	Presidente	1	0	1
STP - Brindisi	<i>Lasorsa Savino</i>			
	Presidente	1	0	1
	<i>Magli Alberto</i>			
STP - Lecce	Direttore	1	0	1
	<i>Mitrotta Giovanni</i>			
	Presidente	1	0	1
STP - Lecce	<i>Miggiano Salvatore</i>			
	Dir. Gen.	1	0	1
	<i>Semplice Aniello</i>			
SUN - Novara	Presidente	1	0	1
	<i>Marchetti Marco</i>			
	V. presidente	1	0	1
TEP S.P.A. - Parma	<i>Arpante Fulvio</i>			
	Presidente	1	0	1
	<i>Costa Andrea</i>			
TEP S.P.A. - Parma	Dir. tecn. e d' eser.	1	0	1
	<i>Piazza Mauro</i>			
	Presidente	1	0	1
TPM SPA - Monza	<i>Ferrari Gianfranco</i>			
	Dir. Gen.	1	0	1
	<i>Bonfante Salvatore</i>			
TPT - Carasco	Presidente	1	0	1
	<i>Pissarello Paolo</i>			
	Dir. Gen.	1	0	1
TRA.IN - Siena	<i>Achilli Aldo</i>			
	Presidente	1	0	1
	<i>Roncucci Massimo</i>			
TRA.IN - Siena	Direttore Gen.	1	0	1
	<i>Graziani Luciano</i>			
	Presidente	1	0	1
TRAM SERVIZI S.P.A. - Rimini	<i>Amadori Sergio</i>			
	Amadori Sergio	1	0	1
	Presidente	1	0	1
TRAMBUS S.P.A - Roma	<i>Morese Raffaele</i>			
	Morese Raffaele	1	0	1
	Dir. Centrale Industriale	1	0	1
TT SPA - Trento	<i>Fralocchi Alfredo</i>			
	Presidente	1	0	1
	<i>Ceola Vanni</i>			
TT SPA - Trento	Direttore	1	0	1
	<i>Crepaldi Giancarlo</i>			
	Dir. d' eser.	1	0	1
TT SPA - Trieste	<i>Alessandrini Agostino</i>			
	Presidente	1	0	1
	<i>Prioglio Francesco</i>			
TT SPA - Trieste	Direttore	1	0	1
	<i>De Robertis Aldo</i>			
	Direttore	1	0	1

VITA SPA - Arnad

Amministratore Delegato  
Calliera Sergio  
Direttore  
Calliera Sergio

1

0

1

## **B. Enti di ricerca, corsi di studio ed aree di lavoro rilevanti**

### **Premessa**

Negli ultimi due decenni, è avvenuto un cambiamento nel modo di considerare l'ambiente, che non è più visto come un vincolo, ma come una risorsa e un ambito strategico per la realizzazione di società sostenibili. Questo cambiamento di prospettiva ha avuto importanti ripercussioni anche sulla formazione ambientale, che tende ad essere sempre più finalizzata ad obiettivi di sostenibilità. ed in grado di rispondere ai problemi posti da una società in continua trasformazione con un elevato grado di innovatività. Accanto all'adeguamento dei contenuti formativi, emerge la necessità di una maggiore attenzione alla dimensione di genere. La letteratura, infatti, indica come una delle priorità nel settore dell'istruzione e della formazione in Italia proprio quella di riequilibrare qualitativamente e quantitativamente le posizioni tra donne e uomini nel campo della ricerca scientifica, dello sviluppo tecnologico e dell'alta formazione. In particolare viene individuata l'esigenza di predisporre misure ad hoc per la realizzazione di percorsi formativi riservati alle donne, delineando attività specifiche intese a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, compreso lo sviluppo delle carriere e l'accesso a nuove opportunità di lavoro e all'attività imprenditoriale. In questo modo si andrebbe ad incidere sul problema dell'accentuata separazione tra le diverse sfere: istruzione, formazione, lavoro, rafforzando la presenza femminile in tutti i vari segmenti del sistema formativo, soprattutto nei percorsi tecnico-scientifici, che mostrano un'alta criticità, mediante azioni volte a promuovere l'occupabilità femminile nel settore della Ricerca e Sviluppo, della Tecnologia e dell'Innovazione (RSTI) e alla valorizzazione e riqualificazione dei percorsi formativi "deboli".

Un ruolo importante in questo senso riveste la realizzazione di azioni specifiche di informazione e in tale direzione si è mossa l'iniziativa del MIUR di promuovere la costituzione di un Gruppo di Interesse Territoriale Pari Opportunità (GIT PO). Il GIT PO è uno strumento in grado di favorire lo scambio di informazioni, esperienze progettuali e buone pratiche fra gli attori delle pari opportunità su tutto il territorio nazionale. Il GIT PO opera con le seguenti finalità:

- promuovere l'integrazione della parità costruendo una rete di rapporti con gli attori coinvolti ai vari livelli
- offrire assistenza e consulenza a quanti gestiscono progetti del PON con l'obiettivo di realizzare una coerenza maggiore tra strategie d'intervento e conseguimento degli obiettivi di pari opportunità
- inserire il GIT nella rete del Dipartimento Pari Opportunità

### **1. Istruzione, cultura e nuove tecnologie**

In questi anni è venuta progressivamente maturando la consapevolezza che "costruire la parità" comporti un'osservazione sistematica delle questioni della parità uomo-donna attraverso statistiche e indicatori di genere che permettano di scomporre assetti consolidati e rimettano in discussione le asimmetrie esistenti.

Per quanto riguarda l'istruzione e la formazione, l'approfondimento delle variabili di sesso nelle statistiche non solo ha permesso di delineare il processo di sviluppo della scolarizzazione femminile, ma sta anche mettendo in luce il rapporto tra rendimenti scolastici differenziali per genere facendo emergere una riflessione sul rapporto tra i rendimenti scolastici delle donne e le molteplici strozzature nelle carriere lavorative femminili. La valutazione dell'utilità solo relativa del titolo di studio e il fatto che la dimensione, per quanto ampia, di elevamento dei titoli di studio acquisiti dalle donne non abbia una corrispondenza

nell'accesso ai livelli dirigenziali indicano il persistere strutturale di diseguaglianze, pur all'interno di forti processi di cambiamento.

Negli ultimi anni, sono aumentate le iscrizioni femminili a scuole medie superiori e corsi laurea, in materie tecnico-scientifiche, eppure non aumentano coloro che lavorano in veste di ricercatrici, capo-progetto, scienziate. Le donne per lo più svolgono compiti marginali e ripetitivi e i loro curriculum vitae si impoveriscono.

Contrariamente a quanto accade nell'università, dove la percentuale della componente femminile è pari se non superiore a quella degli uomini, ottenendo anche risultati brillanti ed ottime votazioni finali, nei percorsi di studi di specializzazione sono presenti pochissime donne, e purtroppo sono pochissime le donne che fanno domanda. Sembrerebbe dunque che le donne si autoescludano dalla formazione professionale, optando verso altre scelte.

**Tavola 2.1 - Popolazione per sesso, classe di età e titolo di studio (composizione percentuale) - Anno 2003**

Titolo di studio	Maschi		Femmine		Totale	
	25-34	55-64	25-34	55-64	25-34	55-64
Totale università	11,0	8,3	14,5	5,3	12,7	6,8
Laurea/Dottorato di ricerca	10,0	8,0	12,8	5,0	11,4	6,5
Diploma universitario	1,0	0,3	1,6	0,4	1,3	0,3
Totale scuole superiori	47,7	22,6	49,6	16,3	48,6	19,3
Diploma di maturità	40,8	18,7	42,5	12,5	41,6	15,5
Qualifica professionale	6,9	3,9	7,1	3,8	7,0	3,8
Licenza media	36,9	29,0	31,4	24,4	34,2	26,6
Lic. elementare, nessun titolo	4,4	40,1	4,5	54,0	4,5	47,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

*Fonte: Istat, Rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro*

**Tavola 2.20 - Laureati nel 1998 per professioni svolte nel 2001 (a), sesso e gruppi di corsi  
(per 100 laureati del 1998)**

GRUPPI DI CORSI	Dirigenti e "intellettuali" (b)			Professioni intermedie (tecnici)			Altre professioni		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Totale	49,3	42,9	46,0	41,7	41,2	41,4	9,0	15,9	12,6
Scientifico	43,0	54,4	48,3	63,7	41,4	48,0	3,3	4,2	3,7
Chimico-farmaceutico	68,2	80,6	75,9	27,9	15,5	20,2	3,9	3,9	3,9
Geo-biologico	60,7	62,9	62,0	31,5	28,1	29,5	7,8	9,0	8,5
Medico	95,0	92,7	94,1	1,2	3,3	2,0	3,8	4,0	3,9
Ingegneria	52,5	54,9	52,9	43,1	42,3	43,0	4,4	2,8	4,1
Architettura	81,3	81,2	81,2	16,2	14,7	15,5	2,5	4,1	3,3
Agrario	61,7	63,8	62,5	31,2	28,8	30,3	7,1	7,4	7,2
Economico-statistico	27,2	19,9	23,8	60,7	61,1	60,9	12,1	19,0	16,3
Politico-sociale	27,9	20,4	23,4	50,2	54,8	52,9	21,9	24,8	23,7
Giuridico	65,7	53,6	59,0	22,4	27,5	25,3	11,9	18,9	15,7
Letterario	49,5	45,0	46,0	33,4	36,6	35,1	17,1	19,4	18,9
Linguistico	32,9	29,2	29,5	40,0	48,4	47,8	27,1	22,4	22,7
Insegnamento	40,2	25,0	26,1	42,7	59,0	57,8	17,1	16,0	16,1
Psicologico	54,3	48,7	49,7	32,4	34,0	33,7	13,3	17,3	16,6

(a) Vengono considerati solo quanti svolgono un lavoro continuativo iniziato dopo la laurea.

(b) Le professioni intellettuali comprendono: legislatori, dirigenti, imprenditori, professioni scientifiche ad elevata specializzazione.

Fonte: Indagine sull'inserimento professionale dei laureati.

**Tavola 2.6 - Tassi di femminilizzazione per gruppo di corsi universitari-Anni 1950/51 - 2001/02**

GRUPPI DI CORSI	Femmine su 100 iscritti							Variazione
	50/51	60/61	70/71	80/81	90/91	00/01	01/02	% (a)
Scientifico	46,6	36,9	35,6	54,1	50,5	55,5	53,8	15,4
Medico	8,2	11,0	17,8	34,6	45,0	55,7	59,0	621,3
Ingegneria	2,1	3,7	5,0	14,2	22,1	26,4	25,7	1145,1
Agrario	(b)	1,7	4,5	21,5	32,4	45,6	45,0	2550,4
Economico	4,4	9,6	21,8	30,4	41,8	46,8	46,9	955,6
Politico-sociale	(c)	(c)	(c)	38,6	48,6	57,8	59,7	54,7
Giuridico	11,0	15,8	20,3	41,0	52,8	58,9	58,5	431,4
Letterario	60,7	73,4	74,6	75,6	79,8	79,9	79,5	31,0
Scienze strategiche	(c)	(c)	(c)	(c)	(c)	(c)	13,8	-
DIPLOMI (d)	(c)	42,8	44,4	54,4	51,7	50,4	52,1	21,7

(a) La variazione percentuale è calcolata rispetto al primo anno disponibile: 1960/61 per il gruppo agrario 1980/81 per il gruppo politico sociale. Il gruppo scienze strategiche è stato istituito nell'a. 2001/02.

Per tutti gli altri gruppi si fa riferimento al 1950/51.

(b) Nell'a. 1950/51 i corsi di laurea del gruppo agrario erano inclusi nel gruppo scientifico.

(c) Non ancora istituiti.

(d) Sono incluse le scuole dirette a fini speciali.

Fonte: Istat ed elaborazioni Istat su dati Miur

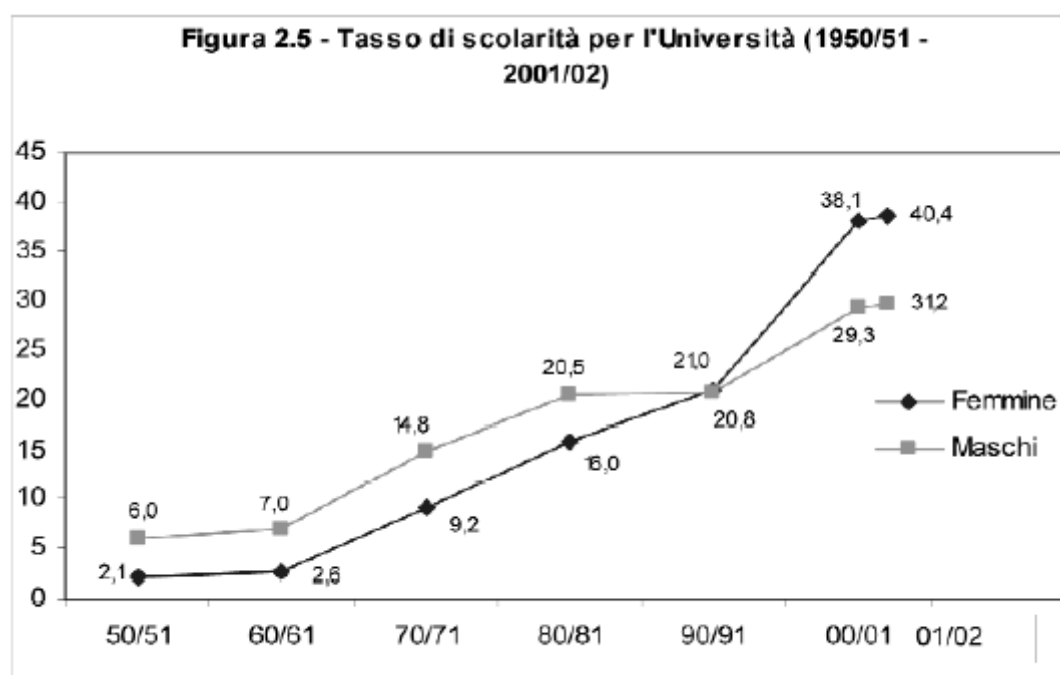
## 2. Donne negli enti di ricerca, studio e formazione

Per valutare prospetticamente quale potrà essere il contributo delle donne alle professioni, al management e all'imprenditoria nei settori di interesse nei prossimi anni, è importante fissare lo sguardo su alcuni dati generali relativi all'istruzione universitaria.

### 2.1. Università ed Istituti superiori

#### Università ed Istituti superiori: diplomati e laureati per sesso e gruppi di corsi di studio

Studenti in corso, laureati e diplomati



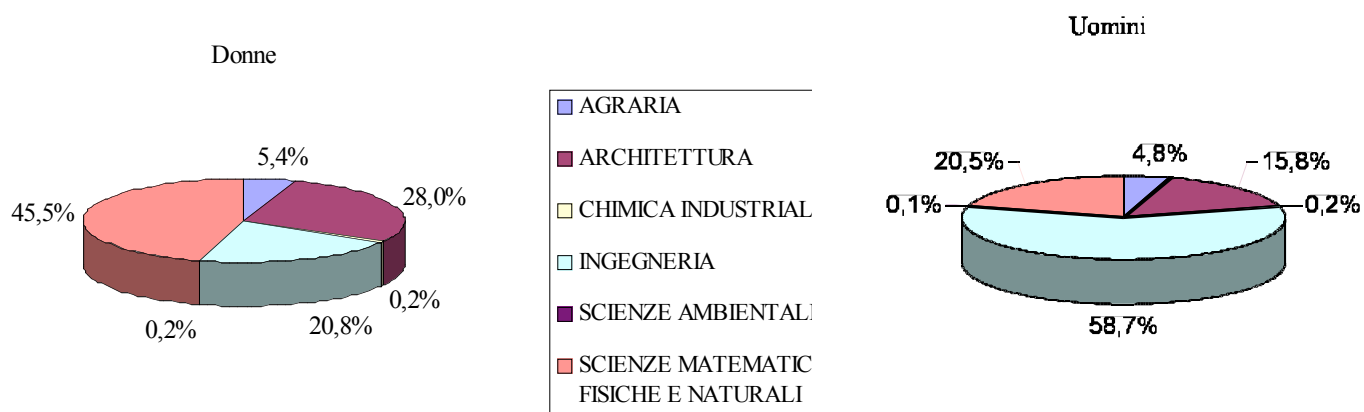
Fonte: Istat ed elaborazioni Istat su dati Miur

Tab. 39 - Studenti Laureati e Diplomati per Facoltà. Valori assoluti, anno solare 2000 (dati al 31.01.01)

FACOLTA'	Studenti Laureati e Diplomati			di cui							
				Laureati e Diplomati fuori corso							
	Donne	Uomini	Totale	da 1 anno		da 2 anni		da 3 anni		da 4 anni o più	
				totale	di cui donne	totale	di cui donne	totale	di cui donne	totale	di cui donne
AGRARIA	791	1311	2102	497	203	433	167	260	99	480	127
ARCHITETTURA	4143	4359	8502	928	525	1185	637	1589	824	4430	1973
CHIMICA INDUSTRIALE	31	57	88	28	7	22	8	11	7	8	2
INGEGNERIA	3066	16192	19258	4005	767	3937	656	3300	549	5785	711
SCIENZE AMBIENTALI	27	17	44	19	15	15	7	4	1	0	0
SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE E NATURALI	6716	5655	12371	2825	1685	2272	1279	1599	844	2934	1348
<b>TOTALE ITALIA</b>	<b>14.774</b>	<b>27.591</b>	<b>42.365</b>	<b>8.302</b>	<b>3.202</b>	<b>7.864</b>	<b>2.754</b>	<b>6.763</b>	<b>2.324</b>	<b>#####</b>	<b>4.161</b>

Fonte: Ufficio di Statistica del MIUR-URST - Data ultimo aggiornamento 04/04/2002

Graf. 16 - Studenti Laureati e Diplomati



## Ministero dell'Università e della Ricerca scientifica e tecnologica\*

### Personale docente nelle Università ed Istituti superiori

**Tab. 40 - Docenti in ruolo**

		di cui donne
ordinari	15026	2002
associati	17259	4781
ricercatori	19668	8187
assistenti	1186	379
incaricati	96	96
<b>totale</b>	<b>53235</b>	<b>15373</b>

**Tab. 41 - Docenti per area disciplinare**

A Scienze matematiche			B Scienze fisiche		
		di cui donne			di cui donne
ordinari	710	96	ordinari	726	36
associati	921	355	associati	922	138
ricercatori	822	410	ricercatori	758	194
assistenti	88	42	assistenti	14	5
incaricati	2	0	incaricati	0	0
<b>totale</b>	<b>2543</b>	<b>903</b>	<b>totale</b>	<b>2420</b>	<b>373</b>

C Scienze chimiche			D Scienze della terra		
		di cui donne			di cui donne
ordinari	890	98	ordinari	366	33
associati	1210	341	associati	484	97
ricercatori	1050	536	ricercatori	427	154
assistenti	21	9	assistenti	18	4
incaricati	2	1	incaricati	0	0
<b>totale</b>	<b>3173</b>	<b>985</b>	<b>totale</b>	<b>1295</b>	<b>288</b>

E Scienze biologiche			E Scienze agrarie		
		di cui donne			di cui donne
ordinari	1319	291	ordinari	646	47
associati	1545	692	associati	648	132
ricercatori	1654	956	ricercatori	780	290
assistenti	72	46	assistenti	20	5
incaricati	0	0	incaricati	0	0
<b>totale</b>	<b>4590</b>	<b>1985</b>	<b>totale</b>	<b>2094</b>	<b>474</b>

H Ingegneria civile- Architettura			F Ingegneria industriale		
		di cui donne			di cui donne
ordinari	903	84	ordinari	913	20
associati	1177	200	associati	933	78
ricercatori	1281	349	ricercatori	817	141
assistenti	74	7	assistenti	19	1
incaricati	0	0	incaricati	0	0
<b>totale</b>	<b>3435</b>	<b>640</b>	<b>totale</b>	<b>2682</b>	<b>240</b>

\* Fonte Ministero dell'Università e della Ricerca scientifica e tecnologica data-base on-line al 31/12/2000

## 2.2. Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR)\*

**Tab. 42 - Personale del CNR**

	1997	1998	% 97-98	1999	% 98-99
<b>Personale femm. di ruolo</b>	2110	2198	+4,2%	2177	-1%
<b>Personale masch. di ruolo</b>	4145	4221	+1,8%	4137	-2%

**Tab. 43 - Distribuzione percentuale del personale femminile in servizio nel CNR alla fine di ciascun anno considerato e per profilo professionale**

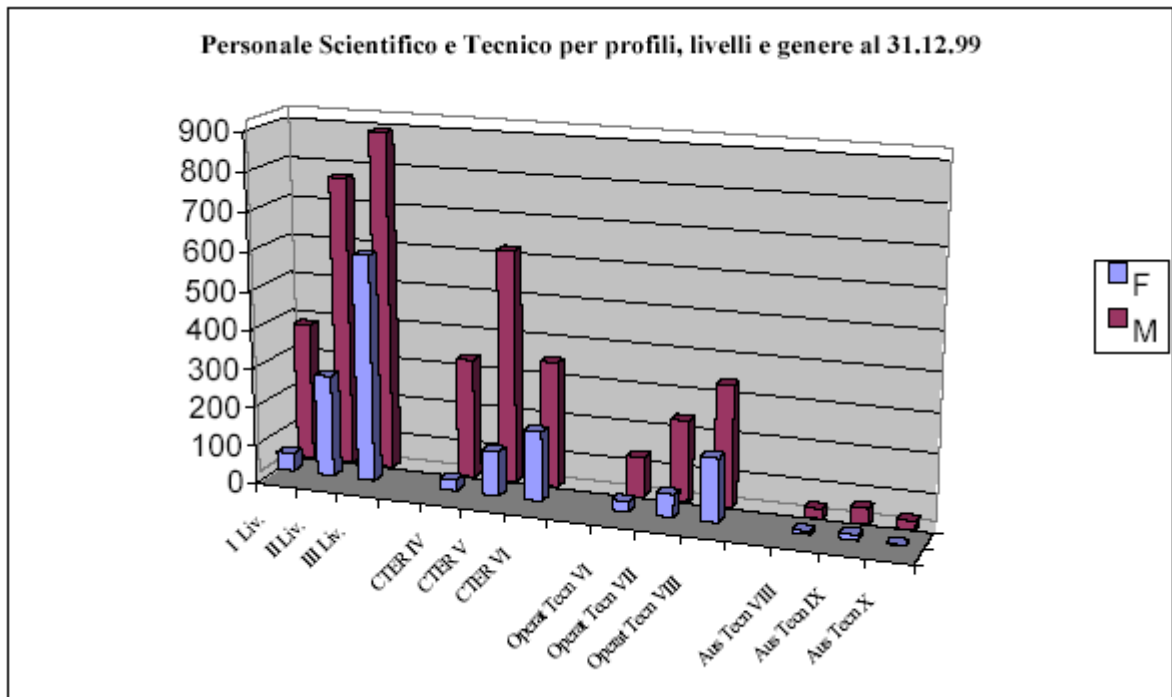
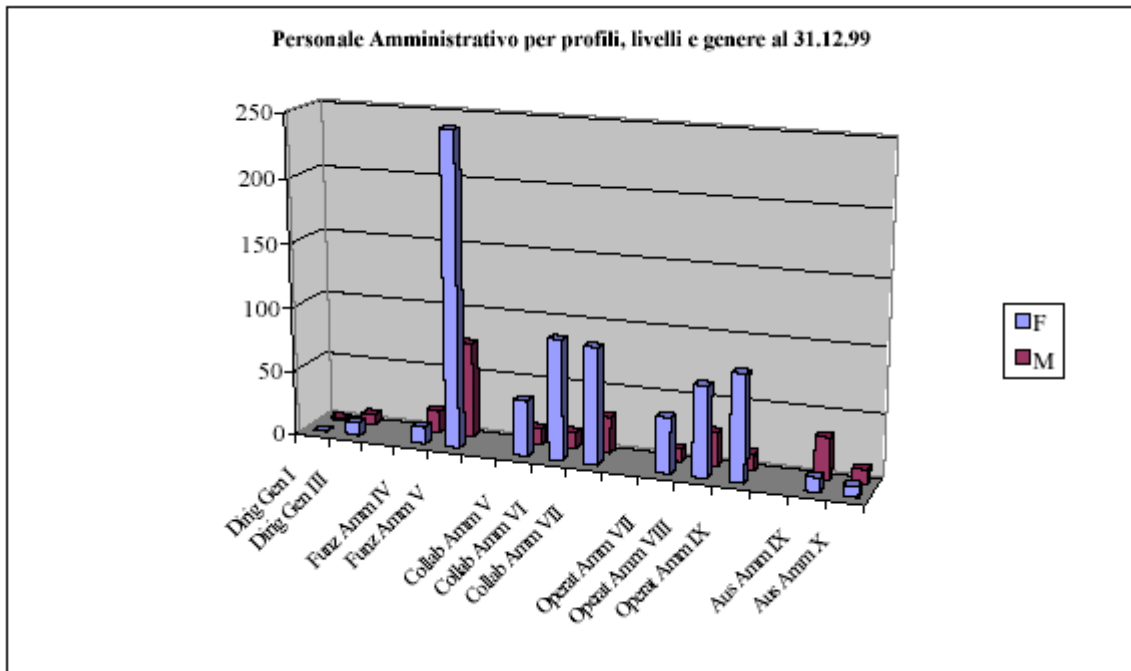
	1997	1998	1999
<b>Ricercatrici</b>	35,0	36,4	37,1
<b>Amministrative</b>	32,8	32,2	32,0
<b>Tecniche</b>	27,7	27,2	27,0
<b>Tecnologhe</b>	3,8	3,6	3,5
<b>Dirigenti</b>	0,7	0,6	0,5

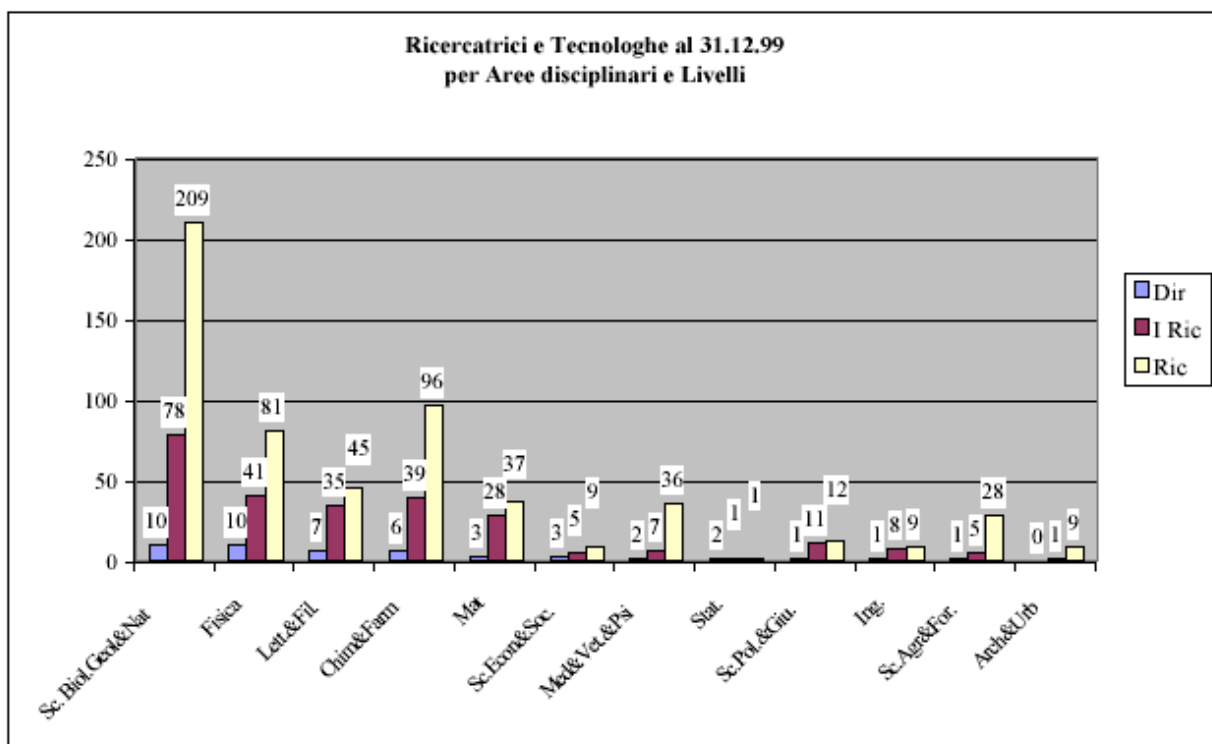
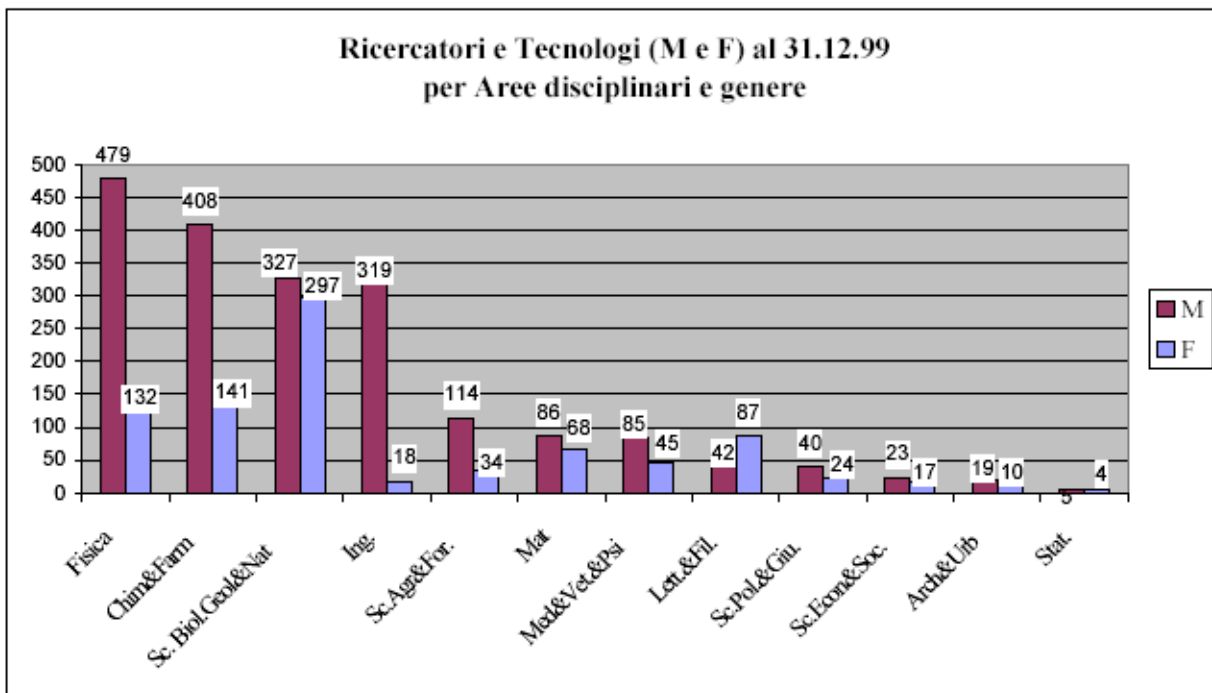
**Tab. 44 - Bandi per l'assegnazione delle borse di studio CNR**

	1997		1998		1999 <sup>1</sup>	
	F (%)	M(%)	F (%)	M(%)	F (%)	M(%)
Ex Comitati	61	39	62	38	100	
Prog. Finalizzati	54	46	49	51	49	51
Prog. Strategici	50	50	54	46		
<b>Totale</b>	<b>59</b>	<b>41</b>	<b>57</b>	<b>43</b>	<b>54</b>	<b>46</b>

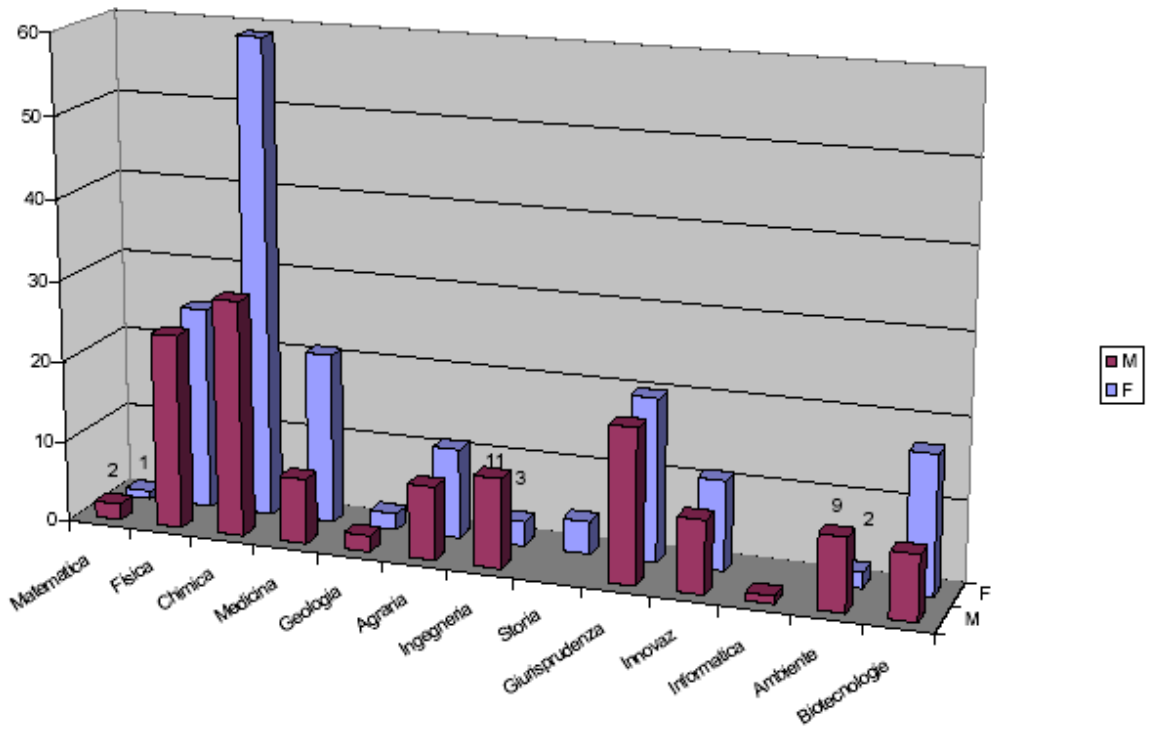
(<sup>1</sup> nel 1999 è iniziato il decentramento delle assegnazioni delle borse e quindi i dati non sono completi)

Graf. 17 - Distribuzione presso il CNR per livelli nei profili Amministrativi e Scientifico-Tecnici

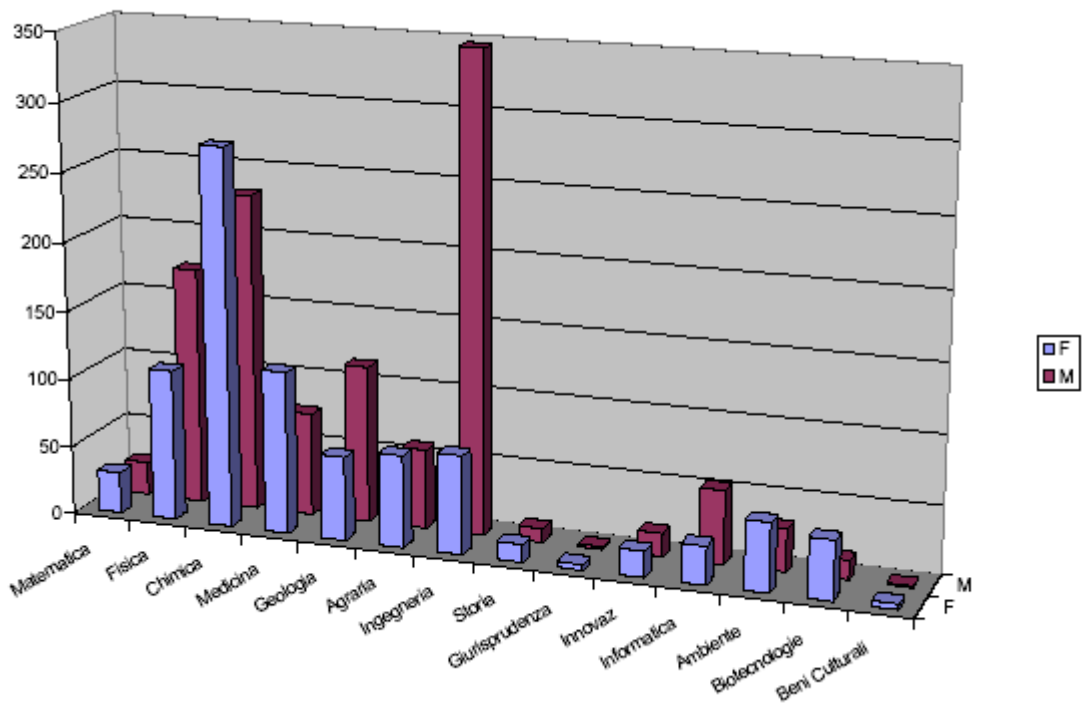




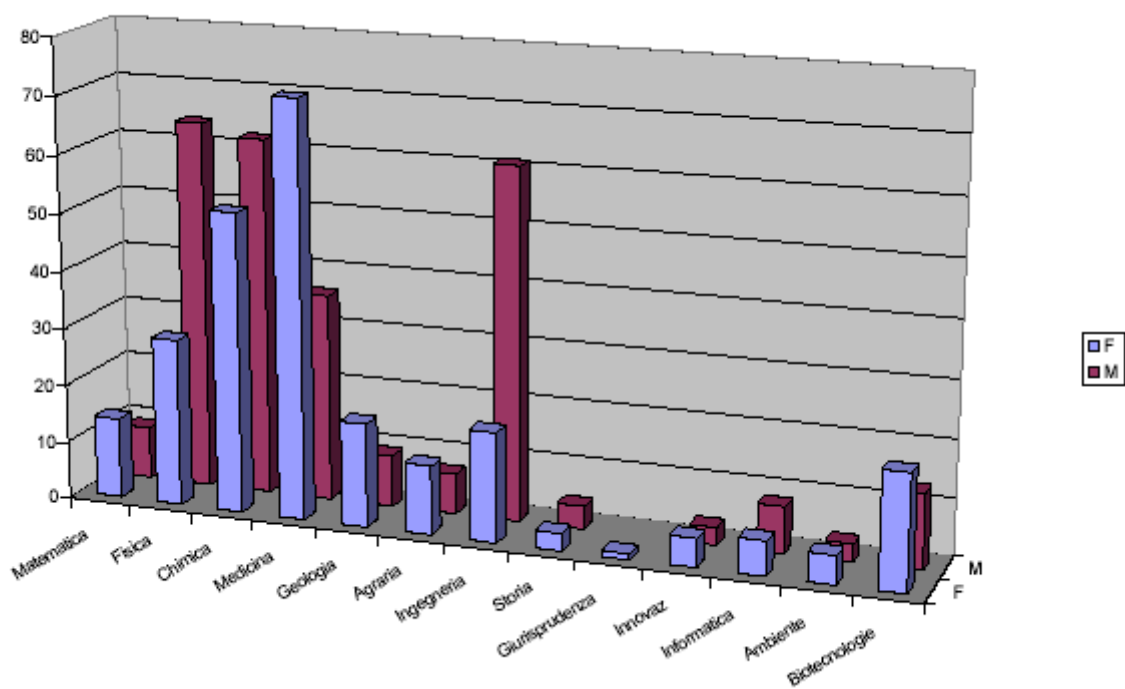
N° borse di studio non CNR per genere e area al 31.12.99



Tesi di laurea svolte presso il CNR per genere e area al 31.12.99



Dottorati di ricerca svolti presso i CNR per genere ed area disciplinare al 31.12.99



\*Fonte: Relazione di attività del Comitato Pari Opportunità del Consiglio Nazionale delle Ricerche, 2000

## 2.3. ENEA

### Le donne in ENEA

L'ENEA ha subito una radicale trasformazione della sua missione istituzionale con il progressivo abbandono dell'originale missione nucleare e l'assunzione di una configurazione multiculturale caratterizzata da una vasta tipologia di matrici disciplinari. L'organizzazione dell'ente pur avendo subito frequenti ristrutturazioni proprio a seguito di tale mutazione, mostra situazioni critiche di discriminazione e sperequazione tra uomini e donne.

L'ENEA ha attualmente circa 3600 dipendenti, di cui solo il 25% è costituito da donne. Le ricerche condotte nel corso di questi anni hanno inoltre evidenziato, a fronte di una presenza femminile consistente, la quasi totale assenza delle donne nei livelli dirigenziali e direttivi, la loro impossibilità di influire nei processi decisionali e di vivere il proprio lavoro come un percorso di sviluppo professionale riconosciuto. Questo quadro, con il sottoinquadramento del personale – mediamente di un livello rispetto a quello maschile – denuncia una visione stereotipata del personale femminile, una diffusa mancanza di trasparenza nello sviluppo di carriera e nell'assegnazione degli incarichi di responsabilità e, in generale, una grave carenza di cultura nella gestione delle risorse umane.

Il Comitato Pari Opportunità ha condotto numerose indagini e studi che danno un quadro preciso della presenza femminile nell'Ente e delle problematiche legate alle differenze di genere.

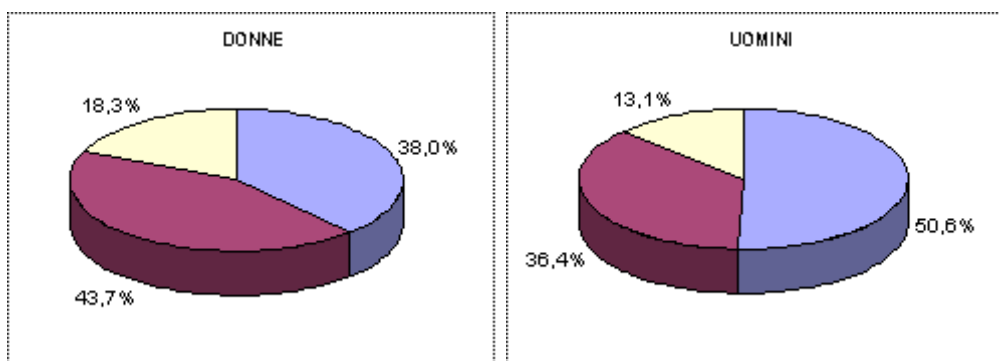
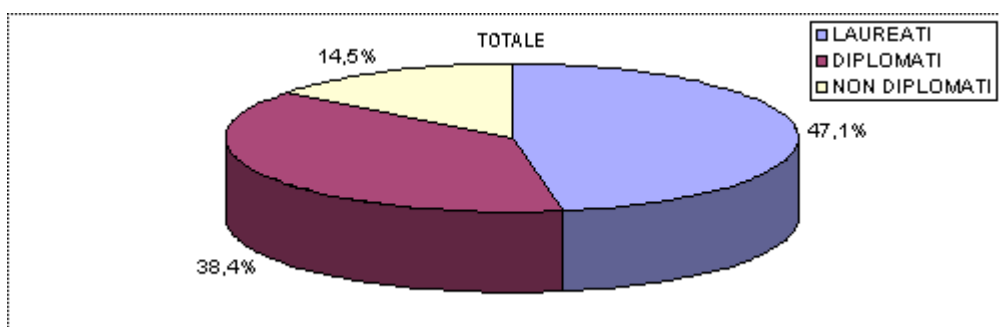
Nel 1993, viene condotta una prima indagine finalizzata a delineare il profilo delle donne in ENEA, in base alla quale esse risultano professionalmente preparate, sicure, perfettamente in grado di gestire l'organizzazione familiare; alla qualità del lavoro svolto, non associano inoltre né il prestigio né, tantomeno, il potere, considerate modalità maschili di rapportarsi al lavoro.

- Uno studio condotto su *“La storia della dirigenza e le donne in ENEA”*, evidenzia la presenza di stereotipi sessisti nella cultura direttiva, ovvero la presenza di pratiche, pregiudizi, ideologie che, da un lato, tendono a svaloriare le donne e, dall'altro, attribuiscono agli uomini presunte attitudini e capacità manageriali.
- Lo studio *“La progressione di carriera”* prende in esame lo sviluppo professionale del personale (livello di inquadramento, tempo impiegato per raggiungerlo, elementi caratterizzanti il percorso), al fine di individuare tutti i contesti della discriminazione fra uomini e donne nella progressione di carriera.
- La ricerca su *“Il sistema di valutazione formale e informale delle prestazioni di lavoro”* consente di approfondire i sistemi di gestione, nell'ottica delle politiche di pari opportunità. Ciò significa risalire ai metodi, sulla base dei quali vengono adottate le decisioni di sviluppo delle risorse umane. La valutazione delle prestazioni lavorative in ENEA viene affidata nei fatti a scelte soggettive dei superiori, influenzati da stereotipi e pregiudizi legati al genere, come dimostrato dall'indagine sulla cultura della dirigenza. Dalla ricerca risulta necessario dare a tutti, donne e uomini, l'opportunità di vedere valutato il proprio lavoro sulla base di criteri univoci, trasparenti ed obiettivamente verificabili e dare conto della sistematica sottorappresentazione delle donne nei livelli più elevati.
- Infine, la ricerca *“Valorizzazione delle competenze professionali e differenze di genere in ENEA”* mostra che le donne, come gli uomini, puntano in primo luogo alla professionalità, hanno un orientamento non strumentale, ma fondato sull'interesse intrinseco per l'attività svolta e, soprattutto, in proporzione anche superiore a quella degli uomini, sono interessate alla carriera. Ne deriva una richiesta sostanziale che le diversità di fatto esistenti vengano opportunamente gestite, e che le persone siano messe in grado di esplicitare le loro potenzialità nel rispetto del pluralismo culturale.

## Personale dell'ENEA

### DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE ENEA PER TITOLO DI STUDIO

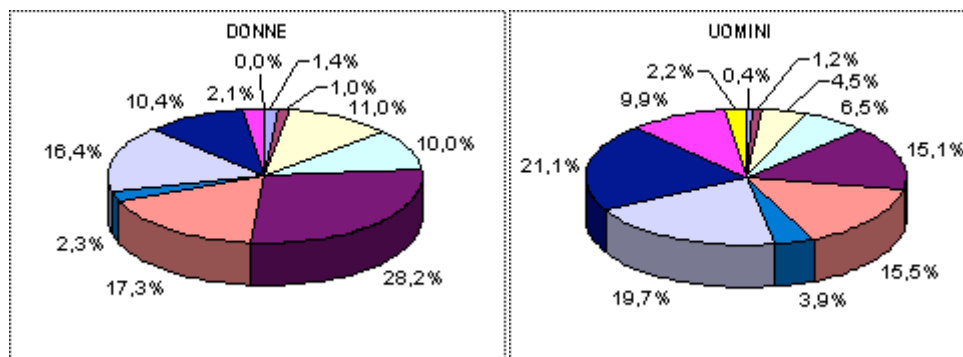
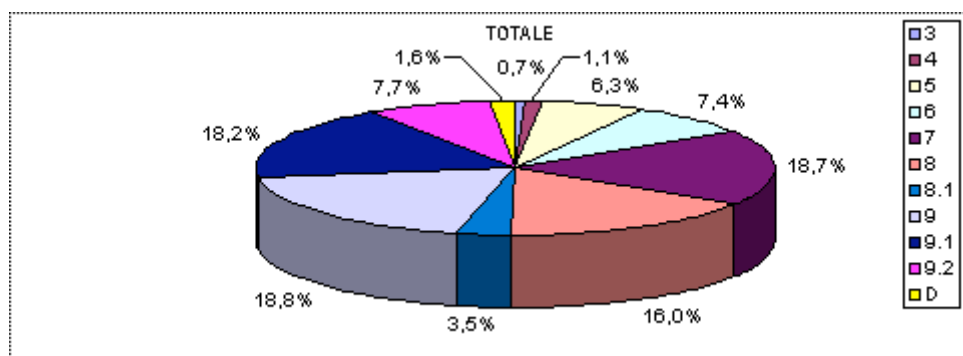
	DONNE	UOMINI	TOTALE
LAUREATI	336	1.185	1.521
DIPLOMATI	386	853	1.239
NON DIPLOMATI	162	306	468
TOTALE	884	2.344	3.228



Personale in servizio con contratto a tempo indeterminato al 31-12-2002

## DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE ENEA PER LIVELLI PROFESSIONALI

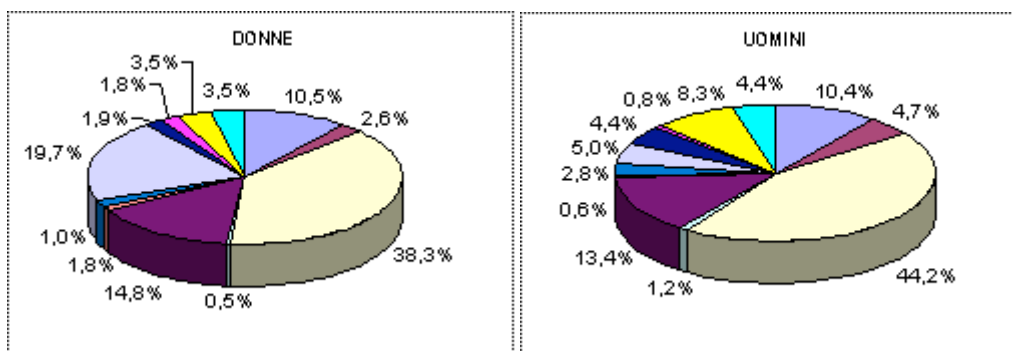
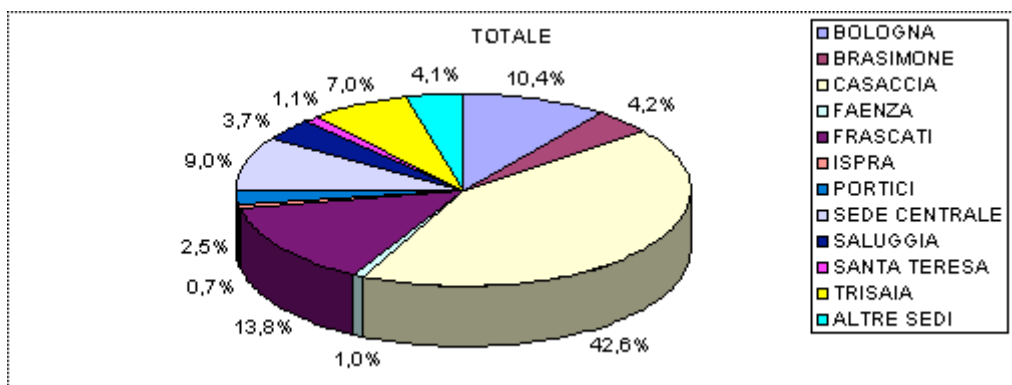
	DONNE	UOMINI	TOTALE
3	12	10	22
4	9	27	36
5	97	106	203
6	88	152	240
7	249	354	603
8	153	363	516
8.1	20	92	112
9	145	462	607
9.1	92	495	587
9.2	19	231	250
D	0	52	52
<b>TOTALE</b>	<b>884</b>	<b>2.344</b>	<b>3.228</b>



Personale in servizio con contratto a tempo indeterminato al 31-12-2002

## DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE ENEA PER SEDE DI LAVORO

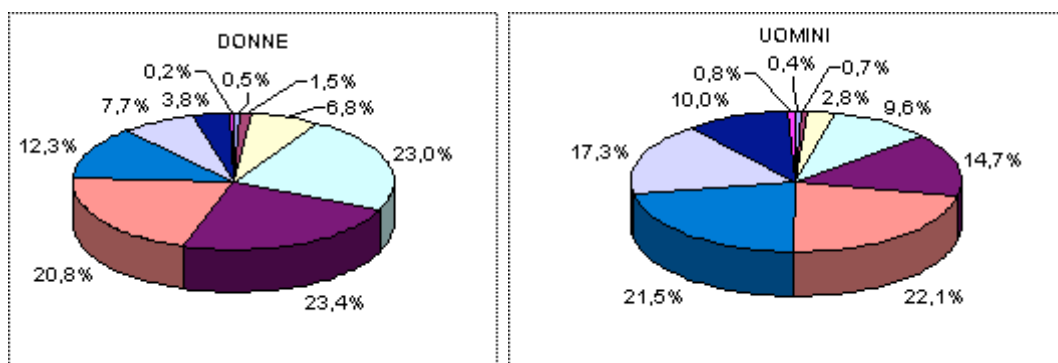
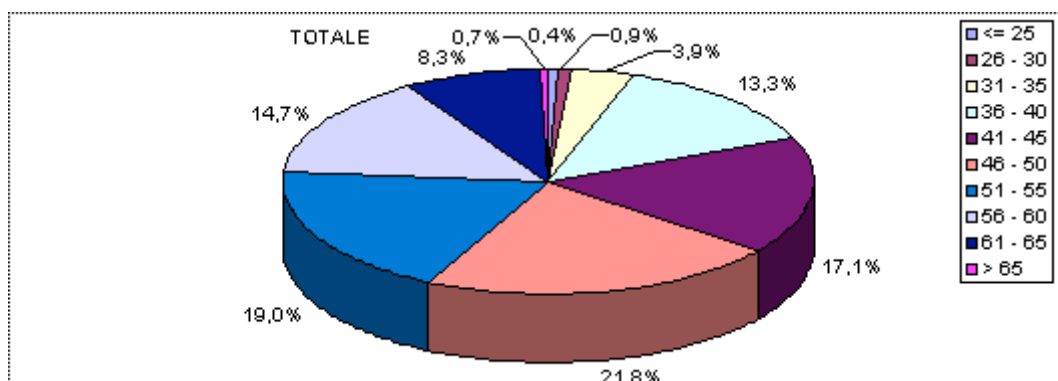
	DONNE	UOMINI	TOTALE
BOLOGNA	93	243	336
BRASIMONE	23	111	134
CASACCIA	339	1.035	1.374
FAENZA	4	27	31
FRASCATI	131	313	444
ISPRA	9	15	24
PORTICI	16	66	82
SEDE CENTRALE	174	117	291
SALUGGIA	17	103	120
SANTA TERESA	16	18	34
TRISAIA	31	194	225
ALTRE SEDI	31	102	133
<b>TOTALE</b>	<b>884</b>	<b>2.344</b>	<b>3.228</b>



Personale in servizio con contratto a tempo indeterminato al 31-12-2002

## DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE ENEA PER ETA' ANAGRAFICA

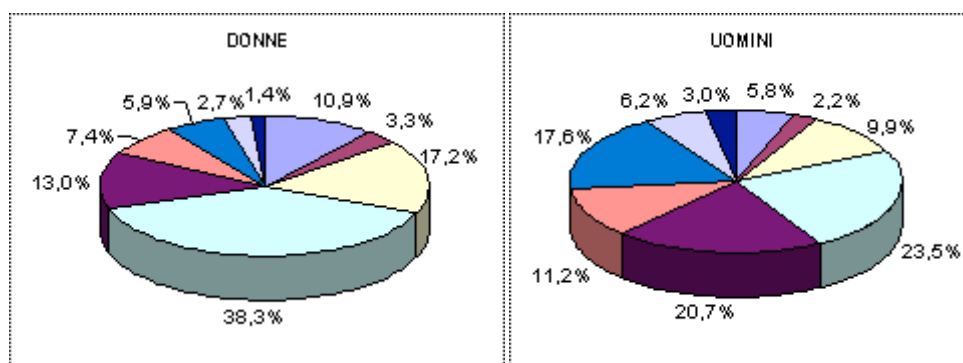
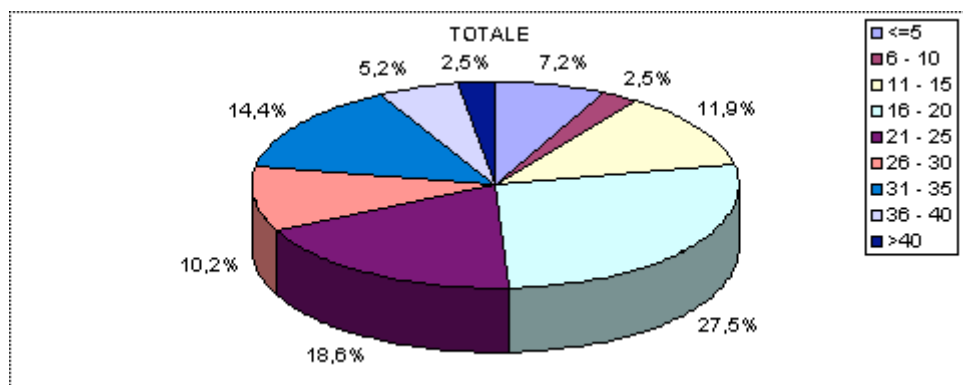
	DONNE	UOMINI	TOTALE
<= 25	4	10	14
26 - 30	13	16	29
31 - 35	60	65	125
36 - 40	203	226	429
41 - 45	207	345	552
46 - 50	184	519	703
51 - 55	109	503	612
56 - 60	68	406	474
61 - 65	34	235	269
> 65	2	19	21
<b>TOTALE</b>	<b>884</b>	<b>2.344</b>	<b>3.228</b>



Personale in servizio con contratto a tempo indeterminato al 31-12-2002

## DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE ENEA PER ANZIANITA' ENEA (anni)

	DONNE	UOMINI	TOTALE
<=5	96	136	232
6 - 10	29	52	81
11 - 15	152	231	383
16 - 20	339	550	889
21 - 25	115	485	600
26 - 30	65	263	328
31 - 35	52	412	464
36 - 40	24	145	169
>40	12	70	82
<b>TOTALE</b>	<b>884</b>	<b>2.344</b>	<b>3.228</b>



Personale in servizio con contratto a tempo indeterminato al 31-12-2002

### 3. Donne e scienza

In Italia la prima raccolta ed analisi di una considerevole quantità di dati inerenti alla presenza femminile nelle professioni scientifiche è merito di un gruppo di ricercatrici del CNR con il recente studio *Le Figlie di Minerva*. Questo lavoro rileva come le discriminazioni di cui le donne soffrono nel mondo della ricerca siano di tipo “orizzontale”, con una presenza femminile concentrata in alcuni campi scientifici (scienze biologiche e mediche); e di tipo “verticale” per cui le donne rappresentano più della metà del personale scientifico all'interno delle istituzioni pubbliche di ricerca ma sono in numero esiguo tra i dirigenti e quasi assenti ai vertici decisionali. Un altro risultato rivela come gli uomini abbiano maggiore probabilità di lavorare con un contratto a tempo indeterminato, mentre alle donne si propone più facilmente un contratto a breve termine fonte spesso di insoddisfazione, di stress e di insicurezza esistenziale. Nei casi in cui le donne partono con un lieve vantaggio al momento dell'assunzione, come nelle discipline di tipo sociale, economico, biologico, già al secondo gradino della carriera sono superate dai colleghi maschi, che diventano la maggioranza nella dirigenza. Il divario tra i due sessi aumenta man mano che si sale nella scala gerarchica dei ruoli: le donne non riescono a superare il tetto del 7% di visibilità ai vertici della carriera scientifica.

Parlare di disuguaglianza è però un tabù nel mondo scientifico e le modalità di accesso consentirebbero sia agli uomini che alle donne di avere pari opportunità in questi settori, rimane tuttavia il dato di una situazione realmente problematica che richiede approfondimenti sulle motivazioni che la determinano. Dai lavori del seminario “Parliamo di eccellenze: le donne e la valutazione della ricerca scientifica e tecnologica”, promosso nel 2000 dalla ‘Commissione di studio per la valorizzazione della componente femminile nel campo della ricerca scientifica e tecnologica’ del CNR e a cui hanno preso parte esponenti della comunità scientifica internazionale, esperti dei criteri di valutazione, rappresentanti delle istituzioni europee, emergono alcune indicazioni su tali motivazioni, alcune già note, altre un po’ meno: la competitività che caratterizza, appena conseguita la laurea, l'ambiente della ricerca, non solo dal punto di vista del merito e delle capacità professionale. Spesso, l'accesso ai dottorati di ricerca comporta l'accettazione di compromessi cui le donne non sono disposte a scendere.

La visibilità, la necessità di “farsi notare” per poter entrare in un gruppo di lavoro.

Il presenzialismo, su cui puntano gli uomini, invece della preparazione su cui puntano le donne.

La necessità di una totale dedizione al lavoro, laddove il tempo delle donne segue ritmi diversi: la sfera privata ha sempre la precedenza su quella professionale. Senza dire che il tempo da dedicare all'attività di ricerca non solo è moltissimo, ma è tale da non consentire una pianificazione degli impegni personali. Una donna che abbia un progetto di vita che includa la nascita di un figlio non può permettersi di trascorrere gran parte del tempo in un laboratorio, tanto più quando questo si trova all'estero.

Vi è poi il problema della “valutazione” della professionalità individuale, che, soprattutto nella ricerca scientifica e tecnologica, rappresenta un nodo cruciale ed è il momento in cui si innalza un muro insormontabile per le donne.

Individuare e rimuovere gli ostacoli che le donne incontrano nei processi di valutazione della ricerca scientifica e tecnologica è un importante passo per realizzare pienamente pari opportunità tra uomini e donne nella scienza.

I criteri di selezione, basati sino ad oggi su valori maschili, dovrebbero prevedere anche il riconoscimento di caratteristiche prevalentemente femminili, quali la predilezione per ricerche interdisciplinari, indice di curiosità ed abilità, l'attenzione e la cura nel lavoro di formazione e la maggiore disponibilità a tramandare il bagaglio di competenze maturate; la capacità di

collaborazione nell'attività lavorativa rispetto al tradizionale atteggiamento competitivo del modello maschile.

I processi valutativi si basano su due criteri: il merito e l'appartenenza. Il merito è oggettivamente riscontrabile, l'appartenenza è invece soggettiva e può riferirsi agli aspetti più personali di un candidato/a. Le donne, in genere, si propongono ad una commissione esaminatrice dopo essersi meticolosamente preparate, ma senza presentare i connotati di un qualunque tipo di appartenenza. Ciò le penalizza rispetto ai loro colleghi. Quando le donne quindi hanno la percezione che si concorra secondo regole diverse da quelle del merito, si tirano indietro, perché le loro capacità non sono riconosciute e valorizzate. In particolar modo per quanto concerne la ricerca scientifica, ogni passaggio professionale è scandito da valutazioni e giudizi non sempre fondati sulla preparazione dei candidati, e così le donne preferiscono volgersi altrove. Le donne nella scienza difficilmente riescono a dotarsi della visibilità necessaria, curricula a parte. Infatti le donne danno la precedenza alla ricerca interdisciplinare ed al trasferimento generazionale delle informazioni, che tende a porle in minor risalto rispetto ai loro colleghi.

Il mancato protagonismo femminile opacizza le doti professionali ed esclude il raggiungimento di posizioni dirigenziali. Se al I° anno di corso il 50% degli iscritti sono studentesse, infatti, soltanto il 6% di loro riesce a portare a compimento la carriera, accedendo al titolo di docente universitario, a costi altissimi. L'importanza di una corretta valutazione è fondamentale per un equo presenzialismo femminile nella scienza.

Di questo, ha preso atto anche l'Unione Europea, che sta tenendo conto di queste problematiche. In ambito comunitario, infatti è prevalso il principio dell'anonimato dei candidati per impedire l'esclusione dei progetti prima del loro contenuto. Si è rilevato, infatti, che spesso proprio le esaminatrici sono le prime a rifiutare una candidata più dei loro colleghi. Ciò nonostante, si è anche provveduto ad inserire più donne nelle commissioni d'esame, in grado di introdurre una prospettiva diversa da quella attuale. Un maggior numero di donne infatti consente di dare maggior risalto alla preparazione professionale piuttosto che ad altri criteri. La conseguenza più evidente è stata la promozione delle idee. I candidati, infatti, vincono in base al contenuto del Progetto.

#### **4. Formazione ambientale e mercato del lavoro**

“La persona più adatta per un lavoro corrisponde, nella gran parte dei casi, a scegliere un uomo” (Connell, 1987).

Un'indagine sul rapporto formazione-lavoro nei settori con rilevanza per la salvaguardia del clima è certamente più complesso di quanto non sia quello della occupazione in altri settori di più tradizionale campo di indagine, e questo quando coinvolge le donne in particolar modo. Anzitutto, tende a permeare diversi settori lavorativi: sono per esempio fortemente coinvolti l'area delle imprese così come tutti i settori amministrativi pubblici e privati che si occupano di trasporti, energia, industria, ambiente, etc., ma anche i campi della ricerca e formazione. In secondo luogo, coinvolge ed attraversa più ampi processi economici e culturali: da un lato richiede l'accesso a conoscenze tecnico-scientifiche avanzate in ambito formativo e lavorativo, unite ad una diversa sensibilità ed attenzione alle specificità delle tematiche, dall'altro dinamiche e assetti di organizzazione del lavoro dove possano trovare spazio non solo l'individuazione e la valorizzazione di nuove risorse, ma possa esprimersi la diversità del maschile e del femminile come dimensione culturale importante e imprescindibile per produrre rinnovamenti reali.

Trovano posto in quest'area anche i nuovi lavori, legati alla crescita delle problematiche ambientali. L'area nel suo complesso ha dei confini piuttosto ampi ed è aperta all'ingresso di

nuove e riqualificate figure professionali, con la possibilità di aumentare - secondo le previsioni - gli addetti attualmente occupati. Per queste motivazioni è oggi considerata un'area in evoluzione e di potenziale incremento occupazionale.

Sono stati attivati di recente corsi di laurea e di diploma universitari indirizzati alla formazione di figure specifiche che operino nell'area ambientale. E' il caso, per esempio, di tutto il settore delle biotecnologie. Esistono inoltre numerosi corsi statali, regionali e privati che preparano alle professioni ambientali.

Il Ministero dell'Ambiente, in collaborazione con l'ISFOL (Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori), ha realizzato due ricerche sull'inserimento lavorativo degli usciti dal sistema formativo universitario e regionale, che si collocano e mettono in luce l'area dell'ambiente: "Eva ecologica universitaria" e "Eva ecologica regionale". Le due ricerche, svolte su un campione rappresentativo a livello nazionale, tendevano a ricostruire i percorsi formativi e lavorativi, verificando non solo le ricadute occupazionali della formazione ambientale, ma anche il suo impatto sulla soggettività degli intervistati, in termini di valori, atteggiamenti e comportamenti.

Dai dati rilevati emerge che, tra i laureati che svolgono un lavoro verde, il 56,2 % ha avuto una formazione universitaria pertinente con il lavoro (59,6% M; 52,1% F).

Le percentuali più elevate di occupati in attività "verdi" si riscontrano nell'Italia nord-orientale (69%) e centrale (64,4%). I valori più bassi si rilevano al sud (37,1%) e in particolare, tra le donne (20%). Il divario tra presenza maschile e femminile è ovunque sensibile e sempre caratterizzato da una maggiore consistenza della prima. Fanno eccezione il nord-est e il centro, dove le donne sono impegnate in attività ecocompatibili in misura maggiore degli uomini.

Le lauree che sono risultate più spendibili in termini occupazionali sono: scienze ambientali (63,9%), ingegneria per l'ambiente e il territorio (56,3%), chimica industriale ad indirizzo ambientale (71,4%), scienze forestali (49,3%). Sono soprattutto, i laureati in scienze biologiche (32,1%), che continuano a studiare. Le percentuali più alte di disoccupati si ritrovano tra i laureati in: scienze geologiche (22,6%); ingegneria civile, difesa del suolo e pianificazione territoriale (22,2%); ingegneria forestale (20%). Risultano essere alla ricerca del primo impiego il 33,7% dei laureati in scienze naturali.<sup>11</sup>

Lauree che favoriscono l'accesso ad un'attività nel settore ambientale

	Settore ambient ale	Settore tradizio nale	Non indicato	Totale
Scienze ambientali	95,7	4,3		100,0
Scienze geologiche	49,1	49,1	1,8	100,0
Scienze naturali	19,4	77,4	3,2	100,0
Scienze biologiche	41,2	58,8		100,0
Chimica ambientale	60,0	40,0		100,0
Agraria forestale	66,7	33,3		100,0
Ingegneria forestale	100,0			100,0
Ingegneria ambientale	55,6	44,4		100,0
Ingegneria civile	80,0	20,0		100,0
Architettura - Pianificazione Territoriale	80,0	20,0		100,0

Fonte Ministero dell'Ambiente - ISFOL

Dall'indagine svolta dall'ISTAT nel 2001, emerge che, tra chi si è laureato nel 1998, trovano più facilmente lavoro i laureati del gruppo ingegneria (a tre anni dalla laurea l'88% è occupato in modo continuativo), chimico-farmaceutico (78%) e scientifico (75%).

Un'altra ricerca dell'ISFOL, "Tendenze del mercato del lavoro ambientale", offre dati e informazioni finalizzati a monitorare l'occupazione ambientale in termini di caratteri connotativi e trend di sviluppo, sulla base delle fonti statistiche primarie Istat sulle forze di lavoro dal 1993 al 2002. Per aggregare le figure professioni ambientali, a volte riferite a funzioni e processi lavorativi disseminati nell'ambito di categorie professionali non esclusivamente ambientali e comunque difficilmente estrapolabili dal sistema di classificazione Istat, sono state individuati dei settori ambientali di riferimento:

rifiuti

energia

sicurezza e igiene del lavoro e dell'ambiente

turismo ambientale

difesa del suolo, risorse idriche e forestali

urbanistica e beni culturali e ambientali

ricerca di base e applicata

altro (difesa, controllo, disinquinamento etc.).

In termini assoluti, l'occupazione ambientale è passata dai 263.900 addetti del '93 ai 313.000 del 2002 (+49.100). Un incremento notevole soprattutto in termini percentuali (+18,6%) e particolarmente forte tra 2001 e 2002, con 18.400 unità in più. E' l'area delle risorse agroforestali quella che impegna la quota maggiore di lavoratori: 47,5%, pari a 148.600 persone. Segue il comparto dei rifiuti, con 104.700 addetti, ovvero il 33,5% del totale. Tutte le altre aree impiegano una quota molto inferiore di lavoratori: turismo ambientale, 19.000 unità (6,1%); sicurezza e igiene, 12.800 (4,1%); difesa, controllo e disinquinamento, 10.500 (3,4%); urbanistica, beni culturali e ambientali, 9.700 (3,1%); energia 5.500 (1,8%); ricerca 2.200 (0,7%).

Tra il 2001 e il 2002 tutte le aree hanno registrato una crescita del numero degli addetti, tranne l'energia (da 7.600 a 5.500) e, in termini più contenuti, la difesa, controllo e disinquinamento (da 11.700 a 10.500). L'incremento maggiore si registra invece nella gestione dei rifiuti: da 89.500 a 104.700 lavoratori.

Una lettura di genere dei dati mostra che l'80,1% dei lavoratori verdi è uomo: a fronte di 250.900 occupati maschi, le donne sono solo 62.100. Il trend dell'occupazione femminile, indica però una forte crescita: dal '93, l'incremento delle donne nel settore ambientale è stato dell'84,4%. La quota sul totale di occupazione maschile che, nel '93, raggiungeva l'87,3% è invece diminuita. Il quadro dell'occupazione femminile nell'ambiente, così come risulta dall'indagine, presenta poi una connotazione 'a forbice' e si concentra da un lato nei settori che prevedono professionalità medio-basse (+10.000 donne nella gestione dei rifiuti tra 2001 e 2002), dall'altro in quelli ad alta specializzazione: dal '93 le donne nella ricerca sono triplicate. Anche il turismo ha visto una notevole crescita della componente femminile, da 5.600 presenze nel '93 a 10.800 nel 2002, che evidenzia la propensione delle donne verso lavori di cura e accoglienza (al 2002, gli uomini nel settore risultavano 7.900). Più che raddoppiate le donne nell'agroforestale (da 13.100 nel '93 a 26.700 nel 2002), mentre l'occupazione maschile aumenta nei settori difesa, controllo e disinquinamento (+45,3%) e beni culturali e urbanistica (+50% circa). Crescono titolo di studio e inquadramento professionale. Nelle professioni verdi il titolo di studio si è progressivamente elevato. Se nel '93 i diplomati erano il 32,4% e i laureati il 7,7%, nel 2002 le percentuali si attestano, rispettivamente, sul 41,6% (130.100 persone) e sul 9,9% (30.900). I settori che manifestano un innalzamento del titolo di studio più consistente sono il turismo (dal 5% di laureati nel '93

al 18,9% nel 2002) e le risorse agroforestali (dal 4,5% al 9,2%). Forte la presenza di diplomati nella difesa, controllo e disinquinamento (57,5% nel 2002), per soddisfare l'esigenza di professionalità intermedie di tipo tecnico. Il titolo di studio più elevato corrisponde anche a un alto livello medio di inquadramento professionale. Nel 2002, il 42,6% dei lavoratori verdi aveva una qualifica di impiegato intermedio. Consistente anche la fascia degli operai e apprendisti, che impiega il 42,3% del totale. La qualifica dirigenziale interessava, nel 2002, il 5,3% degli occupati, pari a 16.500 persone: +7.000 unità dal '93, con un incremento del 70% circa. Piccole le quote dei liberi professionisti (2,7%) e dei lavoratori in proprio (3,9%). Le donne presentano un titolo di studio mediamente più alto degli uomini. Nel 2002, il 52% delle lavoratrici ambientali aveva un diploma (39% i maschi) e il 21% una laurea (7,1% i maschi). Secondo la ricerca dell'ISFOL " si evince un'inversione di tendenza dell'occupazione femminile rispetto agli andamenti tradizionali del mercato del lavoro ove le donne, sebbene in possesso di livelli di scolarizzazione più elevati degli uomini, appaiono discriminate in termini di pari opportunità professionali e retributive". Nell'ambiente, infatti, le donne ricoprono posizioni professionali alte (dirigenziali nell'6,1% dei casi contro il 5,1% degli uomini, intermedie per il 54,8% contro il 39,6% maschile).

L'analisi delle professioni mostra una crescita dei tecnici, passati da 37.100 unità del '93 a 53.800 del 2002. Diminuisce invece il peso delle professioni intellettuali, scientifiche e di alta specializzazione (13.000 nel '93, 11.500 nel 2002), che interessano l'8,2% delle donne e il 2,5% degli uomini. La componente femminile, fortemente presente anche nelle professioni tecniche (25,9% contro il 15% maschile), si concentra poi nella vendita di beni (38,4% contro il 33,3% maschile). Il 35,1% degli uomini, nel 2002, era impiegato in professioni che non richiedono alcuna qualificazione, contro il 24,5% delle donne.

**Tab. - Occupati in settori ambientali negli anni 1993 - 2002 per sesso**

	1993		1994		1995		1996		1997		1998		1999		2000		2001		2002	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
<b>maschi</b>	230.300	87,3	243.500	87,8	238.300	88,0	247.100	86,0	240.100	83,3	238.100	83,4	246.000	83,2	248.300	82,3	243.100	82,5	250.900	80,2
<b>femmine</b>	33.600	12,7	33.800	12,2	32.500	12,0	40.200	14,0	48.000	16,7	47.400	16,6	49.500	16,8	53.400	17,7	51.500	17,5	62.100	19,8
<b>Totale</b>	263.900	100,0	277.300	100,0	270.800	100,0	287.300	100,0	288.100	100,0	285.500	100,0	295.500	100,0	301.700	100,0	294.600	82,5	313.000	100,0

Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat

**Tab. - Occupati in settori ambientali di rilevanza per la salvaguardia per il clima nel 1993, nel 2001 e nel 2002 per sesso**

	1993									2001									2002								
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T			
	v.a.	v.a.	v.a.	%	%	%	%	%	%	v.a.	v.a.	v.a.	%	%	%	v.a.	v.a.	v.a.	%	%	%	v.a.	v.a.	v.a.	%	%	%
<b>Rifiuti</b>	78.000	5.900	83.900	93,0	7,0	100,0	36,3	26,6	79.500	10.000	89.500	88,8	11,2	100,0	35,0	27,0	89.300	15.400	104.700	85,3	14,7	100,0	38,1	33,1			
<b>Energia</b>	5.400	300	5.700	94,7	5,3	100,0	2,5	1,4	7.400	200	7.600	97,4	2,6	100,0	3,3	0,5	4.700	700	5.400	87,0	13,0	100,0	2,0	1,5			
<b>Difesa, controllo disino</b>	6.400	1.200	7.600	84,2	15,8	100,0	3,0	5,4	10.500	1.100	11.600	90,5	9,5	100,0	4,6	3,0	9.300	1.200	10.500	88,6	11,4	100,0	4,0	2,6			
<b>Risorse agroforestali</b>	119.300	13.100	132.400	90,1	9,9	100,0	55,6	59,0	121.300	23.300	144.600	83,9	16,1	100,0	53,5	63,0	121.900	26.700	148.600	82,0	18,0	100,0	52,0	57,4			
<b>Urbanistica, beni cult. amb</b>	5.200	1.400	6.600	78,8	21,2	100,0	2,4	6,3	7.300	1.500	8.800	83,0	17,0	100,0	3,2	4,1	7.900	1.800	9.700	81,4	18,6	100,0	3,4	3,9			
<b>Ricerca</b>	400	300	700	57,1	42,9	100,0	0,2	1,4	900	900	1.800	50,0	50,0	100,0	0,4	2,4	1.500	700	2.200	68,2	31,8	100,0	0,6	1,5			
<b>Totale</b>	214.700	22.200	236.900	90,6	9,4	100,0	100,0	100,0	226.900	37.000	263.900	86,0	14,0	100,0	100,0	100,0	234.600	46.500	281.100	83,5	16,5	100,0	100,0	100,0			

Fonte: rielaborazione tabelle Isfol su dati Istat

**Tab. - Occupati in settori ambientali per posizione professionale e sesso nel 2001 e 2002**

	2001			2002			
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	
Dirigente/direttivo	4,3	8,0	5,0	5,1	6,1	5,3	
Impiegato intermedio	42,5	55,3	44,7	39,6	54,8	42,6	
Operaio/apprendista	45,2	21,0	40,9	46,9	24,0	42,3	
Imprenditore	0,5	0,6	0,5	0,8	0,6	0,8	
Libero professionista	2,4	6,4	3,1	2,1	5,3	2,7	
Lavoro in proprio	3,3	4,1	3,4	3,8	4,3	3,9	
Socio di cooperativa	0,9	1,9	1,1	0,9	1,5	1,0	
Coadiuvante	0,9	2,9	1,3	0,8	3,5	1,4	
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Totale v. a.	243.100	51.500	294.600	250.900	62.100	313.000	

Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat

- ✓ Dall'approfondimento dei dati relativi alla posizione professionale degli occupati ambientali nel 2001 in base alla variabile sessuale, si evince un'inversione di tendenza dell'occupazione femminile rispetto agli andamenti tradizionali del mercato del lavoro ove le donne, sebbene in possesso di livelli di scolarizzazione più elevati degli uomini, appaiono discriminate in termini di pari opportunità professionali e retributive.
- ✓ Gli stessi dati evidenziano una maggiore presenza femminile in posizioni professionali medio-alte, per lo più in ruoli dirigenziali (8% contro il 4,3% degli uomini) o a livelli intermedi ( 55,3% contro il 42,5% degli uomini).  
Nel 2002, invece, si assiste ad un leggero ridimensionamento della componente femminile in posizioni medio-alte (F 6,1%; M 5,1%); rimane pressoché invariata la posizione delle donne in posizioni intermedie (54,8% contro il 39,6% degli uomini).

## ***PARTE II***

### **Indagine sulle condizioni-quadro: precondizioni legali, politiche e programmi**

#### **Premessa**

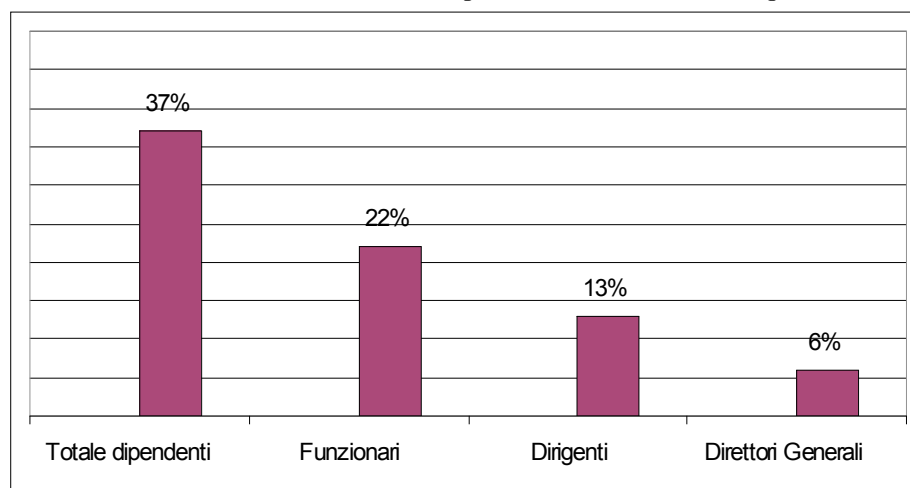
Mentre la prima parte della ricerca illustra l'esiguità della presenza delle donne nei luoghi decisionali e le difficoltà e gli ostacoli che la rendono tale, in particolare dei settori con riferimento alla salvaguardia dell'ambiente, la seconda parte guarda a più livelli gli elementi che operano per contribuire a creare condizioni lavorative, culturali e formative tali da incrementare la partecipazione e la presenza delle donne proprio in quegli ambiti dove le donne sono in genere in una posizione minoritaria, a cominciare dalla vita politica, sia a livello nazionale che locale, nelle assemblee elettive, nei consigli e nei comitati consultivi.

Date le finalità e gli obiettivi indicati, il campo di indagine riguarda il quadro normativo di riferimento, di cui vengono identificate le linee essenziali, nel contesto della normativa italiana e dell'esperienza a livello locale di alcune realtà del paese. In particolare saranno descritti i meccanismi istituzionali creati e sarà approfondita la normativa sulle pari opportunità, illustrando gli andamenti della rappresentanza femminile attraverso un'indagine statistica.

Se, nel caso dell'istruzione, l'attenzione alla componente femminile unita alla considerazione delle risorse di istruzione delle donne nella prospettiva dello sviluppo del capitale umano, sta producendo una transizione abbastanza agevole dagli indicatori di sesso alle statistiche di genere, ed infine, all'attenzione – ancora iniziale - per le asimmetrie sociali donna-uomo, per molti altri fenomeni l'attenzione sembra fermarsi al primo livello (della disaggregazione per sesso), mantenendo un'ottica di genere neutra, dove le differenze sono celate e gli standard di riferimento prevalenti restano quelli costituiti dall'esperienza del maschio adulto. Il paradigma di genere neutro dell'eguaglianza giuridica tra i sessi, assieme a quello delle potenziali parità di opportunità a parità di capacità individuali, ha impedito per lungo tempo ai ricercatori di aver consapevolezza che le condizioni di accesso, sia ai luoghi delle decisioni che alla partecipazione sociale, favoriscono gli uomini in maniera assolutamente prevalente. Solo di recente, la pressione delle donne ha permesso di far emergere, assieme alla distinzione per sesso tra elette ed eletti, anche la percezione di un problema di esclusione femminile. Tuttavia non si sono ancora prodotti progressi nell'analisi né dei processi sociali ed organizzativi di selezione delle candidature né delle condizioni differenziali di accesso alla vita politica da parte delle donne - sia sul versante della partecipazione che delle cariche - in termini di differenti risorse economiche, di tempo, di sostegno familiare e sociale alle carriere.

Le dinamiche occupazionali e il grado di partecipazione al mercato del lavoro mostrano un complessivo miglioramento della condizione delle donne, ma nei centri decisionali continuano a sedere gli uomini, nonostante un leggero rafforzamento nell'ambito delle posizioni di vertice. Nelle posizioni dirigenziali degli enti, di qualsiasi dimensione e qualsiasi tipologia, si registra infatti una minore presenza delle donne

**Tabella 1: % di Amministrazioni con oltre il 60% di personale femminile nelle qualifiche**



\* Fonte: Da una ricerca svolta nell'ambito del "Programma Cantieri" del Dipartimento della Funzione Pubblica (2003)

Nella media il 6,5% dei dipendenti sono dirigenti. Le tipologie di ente dove vi sono più dirigenti sono quelle sanitarie (14,5%), le Regioni (9,6%) e i ministeri (8%). Hanno pochi dirigenti rispetto ai dipendenti i comuni (3,7%), le province (3,6%) e le università (2%).

Il problema della partecipazione femminile ai processi decisionali, ed in particolare della dirigenza è strettamente connesso a quello del "governo dell'ente" perché il percorso di carriera delle donne ed il loro conseguimento del livello della dirigenza, è fortemente legato alle strategie dell'amministrazione. La collocazione della donna nel mercato del lavoro è tale che solo la determinazione di percorsi e di occasioni privilegiate sembra poter tendere a migliorare una situazione che si presenta come nettamente negativa.

Il problema, spesso, consiste nel fatto che per quanto concerne la qualifica di *dirigente/manager*, non esistono dei criteri specifici e quando anche esistono colui che effettua tale scelta la fa comunque sulla base delle proprie preferenze.

Lo scatto di carriera, inoltre, è spesso ostacolato (per le mamme lavoratrici) dal periodo di assenza dal posto di lavoro, dovuto alla "maternità". Pochi mesi sembra infatti che siano sufficienti per rendere obsolete e inutilizzabili le capacità professionali della lavoratrice, che al suo ritorno si trova bloccata ogni possibilità di migliorare la propria posizione.

Stesso discorso vale per le donne, che in un periodo della loro vita lavorativa e per ragioni molteplici, hanno scelto il "part time". Coloro, che hanno preferito questa strada, tornando all'impiego "full time" sono considerate impiegate di "serie B", e pertanto non hanno la possibilità di aspirare ad una posizione di maggiore responsabilità. Una situazione, quest'ultima, condivisa anche dai colleghi, che hanno vissuto la stessa esperienza.

Infine l'altro grande problema è rappresentato dall'accesso ai corsi di formazione aziendale, spesso indispensabili, per acquisire la competenza necessaria, per ottenere la tanto desiderata "promozione". Gli orari dei corsi, spesso infatti, non rientrano nell'orario lavorativo. Le donne che hanno una famiglia a carico non possono permettersi, nella maggior parte dei casi, di protrarre troppo a lungo la loro lontananza da casa e pertanto devono rinunciarvi. Oppure, i corsi di perfezionamento professionale sono di frequente riservati a delle categorie d'impiegati, che già occupano una posizione di responsabilità. In questo modo, quindi, le donne (e gli uomini) che non ricoprono tali incarichi, non possono disporre degli strumenti necessari per conseguire i titoli necessari ad occupare una posizione dirigenziale.

La famiglia costituisce uno degli ostacoli più insormontabili per una donna che lavora. I tempi del lavoro moderno ed i tempi della famiglia non coincidono. La cura dei figli, del coniuge e della famiglia in generale è affidata e delegata interamente anche alla donna lavoratrice, che deve riuscire a conciliare i propri impegni professionali, con quelli familiari a scapito del suo rendimento e del suo tempo libero.

Questo implica, che una donna con famiglia potrebbe trovarsi a doversi assentare più spesso dal luogo di lavoro rispetto ai propri colleghi, per accudire un figlio malato, o per accompagnarlo dal medico. Ciò influisce sulla disponibilità dell'impiegata, che non può, per ovvie ragioni dedicarsi interamente al proprio lavoro e costituisce una discriminante per i datori di lavoro, sia al momento dell'assunzione (non è raro che durante un colloquio di lavoro venga richiesto alla candidata se ha figli o se intende averne), sia al momento della promozione.

## A. Analisi quantitativa delle quote femminili e maschili nei settori decisionali nell'ambito della dimensione politica e istituzionale.

### 1. Presenza delle donne nelle istituzioni

Il Rapporto Annuale 2003 del CENSIS mostra chiaramente come la reale composizione di genere dei diversi livelli istituzionali del nostro Paese risenta di squilibri altamente penalizzanti per le donne e presenti ancora fenomeni di segregazione verticale ed orizzontale. Dai dati disponibili emerge infatti che, nell'attuale legislatura, le donne costituiscono una quota nettamente di minoranza all'interno del Parlamento nazionale, con una rappresentanza pari all'8,1% al *Senato della Repubblica* e all'11,5% alla *Camera dei Deputati*. Anche a livello governativo, dove i Ministri e i Sottosegretari al femminile rappresentano il 10,0% del potere esecutivo (Tab. 1), si presenta una situazione analoga.

**Tab. 1 - Composizione per genere delle principali istituzioni italiane, 2003 (val. %)**

-	Uomini	Donne	Totale
Senato della Repubblica	91,9	8,1	100,0
Camera dei Deputati	88,5	11,5	100,0
Organismi Bicamerali	90,5	9,4	100,0
Organismi nazionali dei partiti politici	84,8	15,2	100,0
Governo (Ministri e sottosegretari di Stato)	90,0	10,0	100,0
Regioni:	90,0	10,0	100,0
Presidenti	95,0	5,0	100,0
Assessori	86,8	13,2	100,0
Consiglieri	91,6	8,4	100,0
Province (*):			
Presidenti	96,1	3,9	100,0
Assessori	84,8	15,2	100,0
Consiglieri	88,8	11,2	100,0
Comuni (*):			
Sindaci	92,8	7,2	100,0
Assessori	84,2	15,8	100,0
Consiglieri	83,5	16,7	100,0

(\*) I dati di province e Comuni sono aggiornati ad ottobre 2003

Fonte: elaborazioni Censis su dati Parlamento, Governo, Ministero Interno

La rappresentanza politico-partitica delle donne è appena superiore a quella registrata nei massimi vertici istituzionali, con una presenza femminile all'interno degli organismi nazionali dei partiti politici pari al 15,2% del totale.

Questo dato diventa ancora più sconcertante se si considera che la partecipazione femminile all'amministrazione politico-istituzionale del Paese si riduce ancor di più nell'ambito degli Enti Locali. Nelle istituzioni regionali i Presidenti di Regione donna rappresentano il 5,0%, mentre nell'amministrazione provinciale i Presidenti di Provincia donna rappresentano il 3,9% e infine, la quota di Sindaci di Comune donna è pari al 7,2% del totale.

### **1.1. Il Parlamento**

La presenza femminile nel Parlamento italiano è del 10% circa, con una leggera maggioranza percentuale nella camera dei Deputati rispetto al Senato.

**Tabella– La presenza femminile nel Parlamento italiano**

<b>Ruolo</b>	<b>donne (in %)</b>
<b>Deputate</b>	11,5%
<b>Senatrici</b>	8,1%

All'interno delle Commissioni parlamentari la presenza femminile è del 9% circa. Generalmente questa percentuale è maggiore nelle commissioni che trattano temi che per tradizione appartengono alla sfera femminile. Nella Commissione per l'Infanzia, per esempio le donne hanno raggiunto il 45% dei componenti.

## 1.2. Il Governo

La presenza femminile nelle istituzioni del governo italiano è limitata all'8,7%, con 2 ministri donne su 23, rispetto a quella degli uomini che è pari al 91,3%.

**Tabella- La presenza di genere nel Governo italiano**

Presidente del Consiglio	Vice Presidente del Consiglio	Donne (N)	Uomini (N)	Donne (%)	Uomini (%)
M	M	2	21	8,7	91,3

Nei Ministeri, anche se le donne in complesso sono molto numerose (pari al 48 per cento), tra i dirigenti di prima fascia le donne sono il 16,6 per cento, in aumento rispetto al 4,7 per cento di donne tra i dirigenti generali nel 1993.

## 1.3. Ministero delle Pari Opportunità

**Tabella- La presenza di genere nel Ministero delle Pari Opportunità**

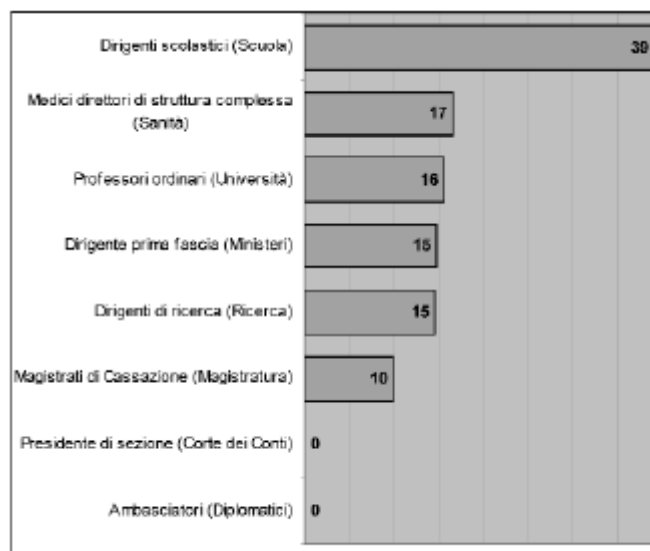
Ministro	Portavoce del Ministro	Donne (N)	Uomini (N)	Donne (%)	Uomini (%)
F	M	22	9	71,0	29,0

**Tabella- La presenza di genere nel Dipartimento del Ministero delle Pari Opportunità**

Capo Dipartimento	Donne (N)	Uomini (N)	Donne (%)	Uomini (%)
M	26	13	66,7	33,3

In Italia, nella Pubblica Amministrazione, nei ruoli decisionali ai livelli più alti permane una situazione di criticità, seppure in miglioramento rispetto al passato.

**Tab - Dipendenti della Pubblica Amministrazione per comparto, qualifica e sesso – Anno 2002**



Fonte: Ragioneria Generale dello Stato – Conto Annuale, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

(Donne per 100 occupati nella stessa qualifica)

#### 1.4. Le Regioni e i Comuni

I dati rilevati confermano come allo stato attuale, la partecipazione politica delle donne nelle sedi tradizionali del potere dello Stato risulti essere minoritaria rispetto a quella degli uomini e come ciò valga anche per il governo locale.

Anche nelle Regioni si osservano, a livello generale, gli stessi rapporti tra presenza femminile e maschile che abbiamo ritrovato nelle istituzioni nazionali con un valore del 10.8% di personale femminile e del restante 89.2% maschile. Analizzando invece i singoli Consigli Regionali, le differenze si fanno più marcate. Ben 8 Regioni su 20 non hanno donne nelle loro Giunte (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Friuli Venezia Giulia, Marche, Molise, Puglia, Sardegna). Sempre a livello regionale le donne assessori sono il 13.2% e le consigliere l'8.4%. Una sola è Presidente di Regione e 4 sono presidenti di Provincia.

Tabella – La presenza delle donne nelle Giunte Regionali

Regione	%
1 Umbria	33,3
2 Campania	30,8
3 Toscana	30,8
4 Trentino Alto Adige	25,0
5 Piemonte	15,4
6 Valle D'Aosta	12,5
7 Liguria	10,0
8 Emilia Romagna	7,7
9 Sicilia	7,7
10 Veneto	7,7
11 Lazio	7,1
12 Lombardia	5,9

Dati aggiornati ad aprile 2003

---

#### Amministrazioni regionali

<b>Presidenti</b>	<b>Assessori</b>	<b>Consiglieri</b>
<b>F 1</b>	<b>F 25</b>	<b>F 90</b>
<b>Tot 20</b>	<b>Tot 198</b>	<b>Tot 1052</b>
<b>% 5,0</b>	<b>% 12,6</b>	<b>% 8,5</b>

---

#### Amministrazioni provinciali

<b>Presidenti</b>	<b>Assessori</b>	<b>Consiglieri</b>
<b>F 4</b>	<b>F 128</b>	<b>F 319</b>
<b>Tot 102</b>	<b>Tot 941</b>	<b>Tot 3117</b>
<b>% 3,9</b>	<b>% 13,6</b>	<b>% 10,2</b>

---

#### Amministrazioni Comuni capoluogo

<b>Sindaci</b>	<b>Assessori</b>	<b>Consiglieri</b>
<b>F 7</b>	<b>F 148</b>	<b>F 457</b>
<b>Tot 103</b>	<b>Tot 1023</b>	<b>Tot 4028</b>
<b>% 6,7</b>	<b>% 14,4</b>	<b>% 11,3</b>

---

## **B. Politiche di genere: analisi qualitativa**

### **1. Sintesi della Legislazione nazionale**

#### **1.1. Ordinamento italiano in materia di pari opportunità**

A livello nazionale, l'esistenza di un quadro legislativo di riferimento rappresenta una condizione essenziale per l'attuazione delle iniziative mirate alla valorizzazione delle donne nella sfera pubblica.

La tutela legale del diritto all'uguaglianza sul posto di lavoro è ampia e senza discriminazioni di sesso. Questo non è solo un principio che appartiene alla cultura civile e alla tradizione democratica del nostro paese, ma è ampiamente tutelato dalla legge che ha approfondito questo tema da metà del ventesimo secolo e che ha aperto una fase di grandi e progressivi cambiamenti che incidono e sono destinati a incidere notevolmente sulla vita, sulle prospettive di carriera e sull'identità professionale dei lavoratori.

Nel caso della P.A., ad esempio, le linee generali della recente riforma prevedono:

- la semplificazione delle procedure e il rapporto con il pubblico che si vorrebbe rendere più diretto ed efficace
- la sburocratizzazione delle regole che irrigidiscono il lavoro pubblico
- l'accentuazione del carattere negoziale e fiduciario del rapporto di lavoro dirigenziale
- percorsi di carriera legati non solo ai concorsi.

Queste innovazioni, pur presentando notevoli potenzialità per la valorizzazione del lavoro delle donne presentano anche alcuni rischi. Il Dipartimento Pari Opportunità ha creato un gruppo di lavoro formato dai responsabili di 16 diversi ministeri che ha avuto il compito di verificare i risultati della Direttiva Prodi Finocchiaro del 1997 e di esaminare opportunità e vincoli al lavoro e alla carriera delle donne, mettendo in luce alcune linee di azione. Il Dipartimento ha raccolto dei dati, fotografando la presenza delle donne all'intero dei diversi ministeri, dividendo poi le istituzioni in tre gruppi: quelle delle *buone pratiche*, dove le donne sono più del 45% del personale e il numero delle dirigenti supera il 25% del totale (Ministero Affari esteri, Ministero Beni culturali, Ministero Interno, Ministero Pubblica Amministrazione, Presidenza del Consiglio), quelli del *tetto di cristallo* in cui il personale femminile è oltre il 45% ma il numero dei dirigenti non supera il 25% (Ministero Commercio Estero, Ministero Bilancio e tesoro, Ministero Giustizia, Ministero Lavoro e Previdenza) e quelle *maschili* dove oltre ad esserci un numero di dirigenti donne minore del 25%, anche tra il personale il lavoro femminile è inferiore al 45% (Ministero Comunicazioni, Ministero Difesa, Ministero Finanze, Ministero Industria, Ministero Lavori Pubblici, Ministero Politiche Agricole).

La materia delle pari opportunità per le sue caratteristiche di trasversalità necessita di una forte integrazione tra i vari organismi istituzionali e le associazioni di parità esistenti per rimuovere gli ostacoli al raggiungimento di parità.

L'attuale sistema giuridico predisposto a tutela delle tematiche della parità è molto complesso e gli organismi titolari delle politiche appaiono poco coordinati tra loro, nonostante il tentativo dello Stato di creare delle politiche unitarie che rispecchino un obiettivo condiviso.

La Commissione nazionale e il Dipartimento per le Pari Opportunità hanno seguito la riforma in Italia. La Commissione ha portato avanti alcune riflessioni sull'importanza delle riforme a livello istituzionale.

La riforma costituzionale dell'art. 5173 recentemente approvata in Parlamento con una maggioranza molto ampia in ciascuna camera può essere ritenuta un passo importante per garantire una maggiore presenza femminile nella vita politica e sociale italiana. Prima dell'intervento integrativo dell'articolo 51 - a cui è stato aggiunto il comma: "A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra uomini e donne" - c'erano state altre norme che avevano dimostrato l'impegno dell'Italia nella promozione delle

pari opportunità. La nuova formula costituzionale, potrebbe quindi dare copertura a interventi normativi diretti non a favorire le donne attribuendo loro dei vantaggi ma a promuovere l'uguaglianza di possibilità, svolgendo quindi una funzione antidiscriminatoria per regolare in modo uguale la posizione di donne e di uomini per l'accesso alle cariche pubbliche. Questa linea interpretativa trova conferma anche nel nuovo testo dell'articolo 117 della Costituzione che riguardo alle Regioni a statuto ordinario assegna alle leggi regionali il compito di promuovere la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive. Per realizzare uguaglianza e pari opportunità occorre infatti il contributo di tutti i livelli di governo.

## **1.2. Le principali norme vigenti in Italia in tema di pari opportunità**

- *Costituzione della Repubblica italiana 1948 - art. 3, 4, 29, 37, 51, 117*

Articoli che garantiscono la tutela dei diritti e delle pari opportunità tra uomini e donne.

- *Legge n. 7 del 9 gennaio 1963*

Divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio e modifiche alla legge n.860 del 26 agosto 1950:76 Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

- *Legge n. 66 del 9 febbraio 1963*

Ammissione della donna ai pubblici uffici ed alle professioni.

- *Legge n. 726 del 30 ottobre 1984*

Nascita del consigliere per l'attuazione dei principi di parità di trattamento tra uomo e donna in materia di lavoro.

- *Legge n. 546 del 29 dicembre 1987*

Indennità di maternità per le lavoratrici autonome.

- *Legge n. 400 del 23 agosto 1988, art. 19 lettera N*

Prevede che tra le funzioni del Segretario Generale della Presidenza del Consiglio dei Ministri ci sia quella di "curare lo studio e l'elaborazione delle modifiche necessarie a conformare la legislazione al fine dell'uguaglianza tra i sessi ed assistere il Presidente del Consiglio dei Ministri in relazione al coordinamento delle Amministrazioni competenti nell'attuazione dei progetti nazionali e locali aventi il medesimo fine".

- *Legge n. 164 del 1990*

Istituisce la Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra Uomo e Donna presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

- *Legge n. 379 del 11 dicembre 1990*

Indennità di maternità per le libere professioniste.

- *Legge n. 125 del 10 aprile 1991*

Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro. La norma è stata varata per favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità. La legge si propone la realizzazione di quattro grandi obiettivi:

1) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne ed eliminare le disparità di fatto cui le donne sono soggette nell'accesso al lavoro, nell'orientamento e nella formazione professionale, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

- 2) superare condizioni, organizzazioni e ripartizioni del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- 3) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nelle qualifiche nelle quali sono sottorappresentate, in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e ai livelli di responsabilità;
- 4) favorire anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

La legge ha previsto il finanziamento attraverso un budget annuo di spesa di progetti mirati a far fronte a situazioni di esclusione e di sottorappresentanza e a sanare gli effetti diffusi delle discriminazioni. Tra i temi che più sono stato oggetto dei progetti proposti si ritrovano: sistemi di inquadramento e criteri di valutazione del lavoro, riorganizzazione degli orari, agevolazioni per lavoratrici madri, individuazione di nuove figure professionali, accesso a settori in sviluppo e prevalentemente maschili, innovazione organizzativa.

L'11a Commissione Permanente del Senato (Lavoro, Previdenza Sociale) ha redatto un'indagine conoscitiva sullo stato di attuazione della legge e dall'indagine risulta lo sforzo di passare dal concetto di parità formale a quello sostanziale e soprattutto di pari opportunità nell'accesso al lavoro e nello svolgimento delle attività professionali. Di fatto però la norma è restata pressoché inattuata per diverse ragioni: i finanziamenti sono stati di modesta entità e spesso mal utilizzati, quelli per la formazione non sono stati resi disponibili e i tempi di ammissione al finanziamento sono stati lunghissimi, contribuendo così al diminuire dell'interesse per lo sviluppo delle azioni positive previste. La Pubblica Amministrazione che sarebbe dovuta essere obbligata ad attuare alcune azioni non ha svolto le attività che erano state previste, le istituzioni della parità che avrebbero dovuto rappresentare il cardine della norma, hanno incontrato molte difficoltà per la dotazione degli strumenti per operare ed in particolare il Comitato nazionale non ha assunto il ruolo di riferimento e di indirizzo che era stato previsto. La nomina dei Consiglieri di parità è avvenuta parzialmente e in ritardo e non sono stati forniti gli strumenti per svolgere la loro attività. Infine pochissime sono state le azioni in giudizio, sia individuali che collettive. Secondo i Commissari la ragione dell'inadempienza della norma è legata alle resistenze e indifferenze della Pubblica Amministrazione e le cause delle difficoltà incontrate nell'applicazione della legge sono essenzialmente due: l'inadeguatezza delle risorse e la non sufficiente dotazione di strumenti e mezzi per la rete delle Consigliere di parità (sanata con l'istituzione di un fondo annuale per la loro attività) e i tempi troppo lunghi delle procedure amministrative che comportavano una scarsa efficacia e applicazione dell'attività delle Consigliere e le azioni in giudizio.

• *Legge n. 81 del 25 marzo 1993*

In base alla quale gli stati comunali e provinciali stabiliscono norme per promuovere la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organismi collegiali, negli enti, aziende e istituzioni da esse dipendenti.

• *Legge n. 59 del 15 marzo 1997 (Riforma Bassanini)*

La legge Bassanini riconosce la possibilità di predisporre deleghe alle regioni con funzione amministrative, per quanto riguarda il collocamento e l'avviamento al lavoro. L'obiettivo della disposizione legislativa è quello di muovere i primi passi verso il decentramento amministrativo. Le regioni a statuto ordinario e gli enti locali hanno acquisito delle competenze in relazione all'attuazione di politiche attive per il lavoro. L'obiettivo è quello di creare una rete di domanda ed offerta di lavoro che sia adeguata alle condizioni economiche di una determinata regione, provincia o città. Lo Stato conserva invece la funzione generale di indirizzo, promozione e coordinamento. La legge apre inoltre ai privati la gestione del

collocamento, accanto alla gestione statale. Si prevede inoltre l'istituzione di una rete telematica, un sistema informativo lavoro che contenga tutte le informazioni e i dati relativi al mercato del lavoro.

• *Legge 53 del 8 marzo 2000*

Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.

• *Decreto legislativo n. 29 del 3 febbraio 1993, art. 36*

Tra i procedimenti più delicati e complessi all'interno delle amministrazioni pubbliche, il reclutamento e la selezione del personale è cruciale per la difficoltà di rispettare esigenze di trasparenza e imparzialità con l'economicità ed efficacia della selezione. In base all'articolo 97 co.3 della Costituzione, si accede alle amministrazioni pubbliche tramite concorso, eccetto i casi stabiliti dalla legge. Su questa base, il procedimento resta di natura pubblica e deve rispettare specifici requisiti e modalità. Attualmente si applica questo articolo che, oltre alle procedure di assunzione mediante liste di collocamento o per chiamata diretta a particolari categorie di soggetti, prevede selezioni per accertare la professionalità del candidato nel rispetto di questi principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano imparzialità, economicità, celerità del procedimento;
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, per verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti per la posizione da ricoprire;
- c) rispetto delle pari opportunità;
- d) decentramento delle procedure di reclutamento;
- e) composizione di commissioni con esperti di provata competenza nelle materie del concorso

Facendo riferimento agli enti locali è previsto poi che sia l'ordinamento degli uffici e dei servizi a disciplinare le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi elencati. Si osserva che il concetto di selezione pubblica ha preso il posto del concetto di concorso pubblico, dove per selezione si intende un procedimento la cui finalità è quella di selezionare la professionalità maggiormente idonea in relazione al profilo ricercato nel rispetto del principio di trasparenza, mentre per concorso si intende invece un procedimento il cui scopo principale è quello di garantire a tutti le pari opportunità di accesso, scegliendo poi il candidato maggiormente idoneo a ricoprire un certo ruolo. Si è affermata poi la netta separazione tra selezioni pubbliche per far accedere alla pubblica amministrazione candidati esterni ad essa da quella interna per personale che già opera in un dato ente. Infine è decentrata agli enti la norma che regola la modalità e le procedure per effettuare le selezioni (pubbliche e interne). Questo aspetto assume una forte rilevanza perché permette agli enti di definire in autonomia le procedure selettive senza vincoli ulteriori ai principi generali di pubblicità, imparzialità, economicità e celerità. L'evoluzione della normativa consente quindi alle amministrazioni locali di sviluppare un'attività di selezione con elevati gradi di autonomia perché i limiti giuridici non costituiscono elementi che contrastano con l'efficacia della selezione.

• *Decreto legislativo n. 645 del 25 novembre 1996*

Recepimento della direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza o della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

• *Decreto legislativo n. 80 del 31 marzo 1998*

Introduce principi generali di pari opportunità richiamandosi alla Direttiva Prodi-Finocchiaro e al Quarto programma d'azione europeo. Il decreto introduce la cultura di genere nei programmi formativi della pubblica Amministrazione e il principio della conciliabilità tra vita professionale e vita familiare per favorire l'accesso alla formazione delle pubbliche

dipendenti. La formazione dovrà garantire a tutti una preparazione sulle politiche di genere e sui principi di pari opportunità.

- *Decreto legislativo n. 196 del 23 maggio 2000*

Disciplina dell'attività della consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge n.144 del 17 maggio 1999.

- *Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001*

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge n.53 dell'8 marzo 2000.

- *Legge Costituzionale n. 1 del 30 maggio 2003*

(modifica approvata dal Senato il 19.03.2003) modifica dell'art. 51: il 7 marzo 2002 viene approvata la modifica dell'art. 51 della Costituzione e viene aggiunto:

“*La Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra uomini e donne*”.

- *Decreto Ministeriale 19 febbraio 1997*

Istituzione presso gli uffici del Ministro per le pari opportunità della commissione e dell'osservatorio per la promozione e lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile.

- *Decreto Presidente del Consiglio dei Ministri n. 405 del 28 ottobre 1997*

Istituzione e costituzione del dipartimento pari opportunità.

- *Decreto del Ministero del Lavoro del 15 marzo 2001*

Disciplina delle modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azione positiva per la parità uomo donna nel lavoro di cui alla Legge n. 125 del 10 aprile 1991.

- *Circolare INPS n. 31 del 26 marzo 2001*

Attività di vigilanza in materia di divieto di discriminazione e pari opportunità.

- *Direttiva Prodi-Finocchiaro del 27 marzo 1997*

La direttiva invita i Ministri, nell'esercizio delle loro competenze a perseguire alcuni obiettivi, che si rifanno agli obiettivi strategici indicati nella dichiarazione e nel programma di azione della quarta conferenza mondiale sulle donne per promuovere l'acquisizione di poteri e responsabilità da parte delle donne e integrare il punto di vista della differenza di genere nelle politiche generali e di settore, promuovere politiche di occupazione che favoriscano i tempi di vita e l'organizzazione del lavoro e riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini. I punti fondamentali della direttiva possono essere riassunti in questi obiettivi, per i quali sono previsti azioni concrete:

- *acquisizione di poteri e responsabilità (empowerment)*: perseguimento delle condizioni per una presenza diffusa delle donne nelle sedi in cui si assumono decisioni rilevanti per la vita della collettività;
- *integrazione del punto di vista di genere nelle politiche governative(mainstreaming)*: rafforzamento e adeguamento dei meccanismi istituzionali del mainstreaming;
- *analisi dei dati e valutazione di impatto*: produzione e diffusione di dati e informazioni disaggregati per sesso, valutazione di impatto equitativo di genere delle politiche governative;
- *formazione a una cultura della differenza di genere*: recepimento, nell'ambito delle proposte di riforma della scuola, dell'università e della didattica, dei saperi innovativi delle donne e educazione al rispetto della differenza di genere;
- *politiche di sviluppo e di promozione dell'occupazione*: rafforzamento delle strutture produttive legate all'innovazione, investimento nei settori della qualità della vita, formazione, cultura, salvaguardia del territorio e dell'ambiente;

- *professionalità e imprenditorialità femminile*: promozione di nuovo sviluppo attraverso la valorizzazione del potenziale di innovazione costituito dalla professionalità e dall'imprenditorialità femminile;
- *politiche dei tempi, degli orari e dell'organizzazione del lavoro*: realizzazione delle politiche dei tempi e dei cicli di vita che consentano a donne e uomini di svolgere in fasi diverse dell'esistenza, gli impegni di lavoro, di cura, di formazione culturale e professionale, promozione delle politiche di organizzazione del lavoro che valorizzano la differenza di genere e non determinano discriminazioni in base al sesso, nell'accesso al lavoro e nello sviluppo della carriera;
- *prevenzione e tutela della salute*: tutela della salute delle donne e degli uomini intesa come complessivo benessere psicofisico e promozione di iniziative volte a sostenere la realizzazione del desiderio di maternità e ad assicurare una procreazione libera e responsabile;
- *prevenzione e repressione della violenza*: promozione di efficaci iniziative di contrasto alla violenza nelle relazioni personali e alla prostituzione coatta;
- *cooperazione e relazioni internazionali*: sviluppo di una politica estera tesa alla pace, alla cooperazione e al pieno rispetto dei diritti umani, in cui le differenze di genere nelle diverse culture siano occasione di ascolto reciproco e di reale confronto.

## **2. Strumenti giuridici e strumenti politici per il riequilibrio della rappresentanza**

### **2.1. Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra Uomo e Donna**

- La Commissione nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra Uomo e Donna è stata istituita per legge presso il Governo italiano nel 1990
- Il 9 aprile 2004 si è insediata la nuova Commissione presieduta dal Ministro Stefania Prestigiacomo
- La Commissione per le Pari Opportunità è costituita da venticinque commissarie, donne che rappresentano vari settori della società, dell'imprenditoria, del volontariato, dalle associazioni sindacali e femminili

Istituita in base alla legge n. 164 del 22 giugno 1990 e collocata presso la Presidenza del Consiglio, la Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna è composta da rappresentanti dei partiti politici, parti sociali, associazioni femminili e altri.

Ha funzioni consultive e di orientamento rispetto alle attività per realizzare la parità e le pari opportunità, ha un ruolo di coordinamento e riferimento per le attività di governo e ha garantito la presenza dell'Italia alla Conferenza di Pechino e nelle altre sedi internazionali.

Segnala inoltre le incongruenze riscontrate a livello normativo in materia di uguaglianza uomo – donna.

### **2.2. Presenza Regionale, Provinciale e Comunale di Organismi di Parità**

La Commissione ritiene irrinunciabile il potenziamento degli organismi di parità, al fine di un sempre più incisivo radicamento della cultura di parità e del mainstreaming.

La Commissione assicura un continuo flusso di notizie, relativamente agli atti, alle iniziative e alle sue pubblicazioni con regolari e periodiche convocazioni delle commissioni e delle consulte regionali e provinciali.

I dati che seguono sulle Province, assieme a quelle sui Comuni, riproducono i risultati della ricerca che la Commissione Nazionale per le Pari Opportunità ha affidato a Linda Laura Sabbadini e Valeria Curella per realizzare un censimento delle Commissioni, dei Comitati e di tutti gli altri organismi di parità operanti nel nostro Paese

## **Presenza Provinciale**

### **Dati dell'indagine**

- |                           |       |
|---------------------------|-------|
| • N° Province             | 103   |
| • N° Province rispondenti | 100   |
| • Tasso di risposta       | 97,1% |

### **Le Province con articoli sulle pari opportunità negli Statuti**

- Il 74% delle Province che hanno risposto ha dichiarato di avere almeno un articolo sulle pari opportunità all'interno del proprio statuto, il 25% ha dichiarato di no e l'1% non ha fornito la risposta
- Avere nello statuto il riferimento alle pari opportunità incide solo parzialmente sulla esistenza di organismi di parità all'interno delle Province: l'86,5% delle Province che sottolineano l'importanza delle pari opportunità all'interno dello Statuto presentano organismi al loro interno
- Nel complesso presentano sia riferimenti alle pari opportunità nello statuto che organismi di parità il 64% delle Province, solo riferimenti nello statuto il 10%, solo organismi di parità il 18%, né riferimenti nello statuto, né organismi di parità il 7%
- L'Italia Centrale si colloca al primo posto con il 90,5% di province che prevedono articoli sulle pari opportunità negli Statuti. Al secondo posto si colloca l'Italia Insulare (75 %), seguita dal Nord est (72,7 %), dal Nord ovest (69,6 %) e dal Sud (63,6 %)
- Umbria, Marche e Basilicata hanno tutte le province con Statuto che fa riferimento alle pari opportunità.

### **Gli organismi di parità nelle Province**

- Sono 146 gli organismi di parità presenti nelle Province. L'83% delle Province presenta al suo interno organismi di parità di vario tipo. Escludendo i Comitati Pari Opportunità relativi ai dipendenti si arriva al 74%
- Gli organismi di parità esistenti sono molto variegati, non esiste un quadro omogeneo tra le varie Province

	%
• Commissione di parità	56,0
• Consulta	10,0
• Altri strumenti di parità	34,0
• Assessorato	21,0
• Delega	5,0
• Altro presso le Giunte	7,0
• Commissione delle elette	6,0
• Altro presso il Consiglio	5,0
• Comitato Pari Opportunità per i dipendenti	39,0
• Almeno un organismo di parità	83,0
• Almeno un organismo di parità (escluso il CPO per i dipendenti)	74,0

### **Presenza Comunale**

#### **Dati dell'indagine**

• N° Comuni > 15.000 abitanti	652
• N° Comuni rispondenti	624
• Tasso di risposta	95,7%

#### **I Comuni con articoli sulle pari opportunità negli statuti**

- Il 66% dei Comuni che hanno risposto ha dichiarato di avere almeno un articolo sulle pari opportunità all'interno del proprio statuto, il 33,5 ha dichiarato di no e lo 0,5% non ha fornito la risposta. I comuni presentano in proporzione di meno articoli che fanno riferimento alle pari opportunità
- Da un punto di vista territoriale il Nord Est e il Centro risultano essere le regioni più avanzate: in questi casi il 76,2% e il 73,4% dei Comuni ha dichiarato di avere riferimenti alle pari opportunità nel proprio statuto. Seguono l'Italia insulare e quella meridionale. Fanalino di coda il Nord Ovest dove solo il 58,3% dei Comuni mostra questa sensibilità
- A livello regionale emergono la Sardegna (93,3%) l'Umbria (91,7%), la Liguria (90%) e la Toscana (86,1%)
- Avere nello statuto il riferimento alle pari opportunità incide solo parzialmente sulla presenza di organismi di parità all'interno dei Comuni: solo il 55% dei Comuni che sottolineano l'importanza delle pari opportunità all'interno dello Statuto presentano organismi al loro interno

#### **Gli organismi di parità nei Comuni**

- Sono 410 gli organismi di parità censiti nei Comuni con più di 15.000 abitanti
- La presenza di organismi di parità è minore tra i Comuni che tra le Province. Solo il 45,8% dei Comuni presenta al suo interno organismi di parità di vario tipo. Escludendo i

Comuni che hanno solo Comitati Pari Opportunità relativi ai dipendenti si arriva al 33,9%

- Nel complesso presentano sia riferimenti alle pari opportunità nello statuto che organismi di parità il 37,1% dei Comuni, solo riferimenti nello statuto il 30,4%, solo organismi di parità il 9,4%, né riferimenti nello statuto, né organismi di parità il 22%

	%
• <b>Commissione di parità</b>	<b>18,6</b>
• <b>Consulta</b>	<b>6,7</b>
• <b>Assessorato</b>	<b>7,0</b>
• <b>Delega del Sindaco</b>	<b>4,5</b>
• <b>Dipartimento</b>	<b>0,3</b>
• <b>Altro presso la Giunta</b>	<b>4,0</b>
• <b>Commissione elette</b>	<b>2,4</b>
• <b>Altro presso il Consiglio</b>	<b>1,8</b>
• <b>Comitato Pari Opportunità per i dipendenti</b>	<b>20,4</b>
• <b>Almeno un organismo di parità</b>	<b>45,8</b>
• <b>Almeno un organismo di parità (escluso il CPO per i dipendenti)</b>	<b>33,9</b>

Il meccanismo istituzionale delle pari opportunità ha potenziato negli ultimi anni la sua articolazione territoriale. Numerosi enti locali, in particolare Comuni e Province, hanno istituito commissioni e consulte, nonché assessorati alle Pari opportunità.

La Commissione nazionale ha sempre dedicato particolare attenzione al rafforzamento delle commissioni regionali e degli organismi istituzionali a livello locale, con l'avvio di una regolare consultazione delle commissioni regionali, riunite ogni due mesi per creare una rete comune di diversi organismi. La stessa Commissione ha avviato un'indagine sulla struttura, consistenza, dotazioni finanziarie e riferimenti istituzionali delle commissioni create a livello locale per le pari opportunità.

In molte realtà locali, la nascita di assessorati per le pari opportunità e di progetti per le donne si è intrecciata con il processo di riforma per rendere la pubblica amministrazione meno burocratica e più vicina alle esigenze dei cittadini. Nel **Comune di Venezia** per esempio il Progetto Cittadinanza delle donne e qualità della vita urbana, ha coordinato diverse iniziative per conoscere i bisogni e le domande sociali degli utenti dei servizi e contemporaneamente dei dipendenti comunali. Parallelamente il Comune ha istituito un Ufficio relazioni con il pubblico e ha avviato una riforma dei servizi nei quartieri e degli sportelli polifunzionali attraverso cui rispondere alle domande degli utenti senza code né procedure burocratiche. Altri elementi della riforma sono stati il prolungamento degli orari di apertura al pubblico, la revisione delle politiche dei tempi in coordinamento con gli altri comuni, la costruzione dell'Archivio nazionale Tempi della città. Un ruolo essenziale è stato inoltre svolto dal Centro Donna, operante già dal 1980 con le attività di decine di associazioni e di un centro antiviolenza, di una biblioteca, di un osservatorio e di altre attività. Sono stati sviluppati degli studi e delle ricerche a livello locale per approfondire l'analisi dello status quo e proporre modalità per il miglioramento del rispetto delle pari opportunità. Tra le altre, la Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna della Provincia autonoma di Trento ha pubblicato nel

2003 uno studio interessante su: “Le Pari Opportunità e flessibilità del tempo di lavoro nelle pubbliche amministrazioni. Il rapporto di lavoro a tempo parziale nella Provincia di Trento.”

Attualmente solo il 7% dei Comuni italiani ha un Assessorato Pari Opportunità. In particolare il **Comune di Genova** ha un Assessorato Pari Opportunità che è operativo dal 2001. Esperienza significativa di questo Assessorato è stata la modalità con la quale l’istituzione è pervenuta alla costituzione di un comitato Pari Opportunità, per il tramite di un questionario anonimo con un focus specifico su quelle che sono ritenute essere le condizioni di Pari Opportunità che dovrebbero essere garantite al personale comunale, che ammonta a circa 700 persone, e una scheda nominativa con la quale si richiedeva la disponibilità ad una collaborazione di parità e costituire così una banca dati. I dati contenuti e le attività svolte consentiranno al Comune di elaborare un bilancio di genere e quindi di rendere operativo un piano di operazione positive interne all’ente ed una proposta per la realizzazione degli obiettivi da condividersi con la città.

### **2.3. Il Comitato nazionale per l’attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici**

Istituito ai sensi della legge n. 125 del 10 aprile 1991101 e collocato presso il Ministero del Lavoro e della previdenza sociale, il Comitato nazionale per l’attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici è composto da rappresentanti dei sindacati e degli imprenditori, delle associazioni e dei movimenti femminili.

Il suo compito è quello di formulare proposte, informare e sensibilizzare l’opinione pubblica, promuove l’adozione delle azioni positive. Può inoltre richiedere all’Ispettorato del lavoro di acquisire informazioni e promuove un’adeguata rappresentatività negli enti pubblici.

### **2.4. Il Ministro per le Pari Opportunità**

Nel 1996 il governo di Romano Prodi nomina tre ministre, una delle quali è nominata con la funzione per le Pari opportunità, Anna Finocchiaro. I suoi compiti sono di tipo trasversale rispetto agli altri ministeri. Un cambiamento importante che si riflette anche nell’organico degli altri ministeri in cui, nello stesso anno, ci sono nuove nomine tra i sottosegretari a tal punto che le donne raggiungono il 17.1% del personale impegnato nel governo.

La delega di funzioni attribuita al ministro per le Pari Opportunità riguarda funzioni di mainstreaming che interessano la politica del governo nel suo complesso. La delega realizza l’idea della competenza trasversale attraverso istituti innovativi. I compiti che gli sono assegnati hanno l’obiettivo di incidere in modo diffuso sulle varie politiche che riguardano in modo più o meno diretto le tematiche di sua competenza: parità, pari opportunità e la riorganizzazione del complesso sistema di parità. A questo ministero è attribuito il potere di veto sugli atti dei singoli ministri, il diritto a invocare un’ulteriore discussione del Consiglio dei Ministri sull’atto contestato, di coadiuvare il Presidente del Consiglio nelle decisioni concernenti nomine di sua spettanza. Con la riforma della Presidenza del Consiglio, è il Presidente stesso che promuove e coordina le azioni di governo volte ad assicurare le pari opportunità e a consentire l’indirizzo dell’utilizzo dei fondi europei.

Con il suo impegno, nel marzo 1997 è stato approvato il Piano d’azione nazionale per l’applicazione della Piattaforma di Pechino, nella forma di una Direttiva del Presidente del Consiglio, che si rivolge a tutte le amministrazioni statali e costituisce un atto di indirizzo politico nei confronti di quelle locali, impegnandole al raggiungimento degli obiettivi proposti tramite iniziative autonome.

## **2.5. Il Dipartimento per le Pari Opportunità**

Istituito con decreto del Presidente del Consiglio il 28 ottobre 1997, il Dipartimento per le pari opportunità è una struttura amministrativa di supporto per il lavoro del ministro per le Pari opportunità con queste funzioni:

- indirizzo, proposta e coordinamento delle iniziative normative e amministrative finalizzate alle politiche di pari opportunità;
- promozione e coordinamento delle attività conoscitive e di verifica delle iniziative di studio e di ricerca delle politiche;
- indirizzo e coordinamento delle amministrazioni centrali e locali per assicurare la corretta attuazione e verifica della normativa e degli organismi.

Per svolgere la sua funzione il Dipartimento ha istituito degli organismi interdisciplinari e interagisce con sedi di pianificazione e programmazione (Presidenza del Consiglio, Ministero del Lavoro e della previdenza sociale, Ministero per la Solidarietà sociale, Ministero del Tesoro, Bilancio e programmazione economiche...) e con enti pubblici per garantire l'integrazione delle politiche attuate. Ha inoltre firmato protocolli d'intesa con diverse realtà e ha istituito commissioni, comitati e gruppi di lavoro con rappresentanti ed esperti di altre amministrazioni come la Commissione per la promozione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile o il Gruppo di lavoro Aree protette e occupazione femminile.

## **2.6. Il Consigliere di parità**

La presenza del Consigliere di parità è stata generalizzata a vari livelli territoriali (nazionali, regionali, provinciali e comunali) dalla legge n. 125 del 10 aprile 1991.102 A livello regionale e provinciale il Consigliere svolge un'azione di promozione dell'occupazione femminile e di garanzia contro le discriminazioni. Il Consigliere di Parità, ha inoltre la facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzioni di giudici di lavoro, o al TAR nei casi di discriminazione di genere e può chiedere la predisposizione, prima di svolgere azioni in giudizio, di un piano di rimozione delle discriminazioni.

Con la legge Finanziaria del 2000 è stato approvato un finanziamento per la razionalizzazione e il potenziamento delle funzione delle Consigliere di Parità. Il fondo è stato finalizzato a emanare norme per ridefinire e potenziare le funzioni, il regime giuridico e gli strumenti a disposizione delle consigliere, con particolare riferimento alle aree di svantaggio occupazionale, ai processi di riqualificazione e formazione professionale e al rispetto delle norme antidiscriminatorie.

## **2.7. I Comitati di Pari Opportunità**

Tra le soluzioni proposte dalla normativa recente ci sono i comitati di pari opportunità. Sono abbastanza diffusi anche se non numerosissimi nella Pubblica Amministrazione e da alcune personalità autorevoli sono ritenuti veri e propri organi della Pubblica Amministrazione. Sembrano essere caratterizzati da ambiguità, soprattutto per le funzioni che si trovano ad assolvere: non hanno strumenti finanziari e chi vi partecipa non ha diritto a permessi retribuiti,

per cui faticano a decollare.

I comitati di pari opportunità esprimono nel loro specifico i problemi tipici presenti nel nostro ordinamento, che stabilisce, presso tutti gli organismi e le pubbliche amministrazioni che tutti i contratti collettivi a partire dal 1986-87 prevedano l'istituzione presso le diverse strutture interessate (Ministeri, enti locali, Aziende sanitarie) di appositi comitati per le pari opportunità, con il compito di proporre azioni positive per il rispetto di questi principi e misure adatte a creare effettive condizioni di parità nel lavoro.

## **2.8. La Conferenza delle Presidenti degli Organismi Regionali di Parità**

Istituita di recente, la Conferenza delle Presidenti degli Organismi Regionali di Parità, si pone l'obiettivo di valorizzare il ruolo degli organismi regionali, di favorire il coordinamento e lo scambio di esperienze tra Regioni, e di promuovere il dialogo con le istituzioni nazionali per sostenere l'attuazione delle politiche in genere.

## Riflessioni conclusive

L'indagine si pone come obiettivo una riflessione sul ruolo delle donne nel settore della salvaguardia per il clima, che comporta una valutazione più ampia sul ruolo delle donne in generale nell'ambito del lavoro, sulle modalità di accesso alla carriera, sull'equa uguaglianza di opportunità, tenendo in considerazione aspetti di carattere comparatistico.

Lungi dal pervenire a delle conclusioni, si è giunti piuttosto all'individuazione di problemi che risultano dalle rilevazioni effettuate e che richiedono delle soluzioni. La consapevolezza del problema rappresenta comunque un passo avanti e una definizione dei termini in cui esso si pone una condizione indispensabile.

La ricerca effettuata se non consente di trarre conclusioni, offre tuttavia indicazioni dalle quali è possibile dedurre elementi conoscitivi. Il quadro del mercato del lavoro femminile nei settori di riferimento per la salvaguardia del clima rispecchia ampiamente i processi e le situazioni in atto in molti altri settori, sia a livello nazionale che locale. E' stato infatti rilevato che nonostante il realizzarsi di una crescita quantitativa dell'occupazione femminile, soprattutto negli enti pubblici, la presenza delle donne finisce per collocarsi ad un livello decisionale subalterno e solo raramente in ruoli dirigenziali e direttivi.

In una situazione generale comunque caratterizzata dal sottoinquadramento e dalla scarsità di donne nei livelli dirigenziali e direttivi, si deve registrare l'assenza totale nei settori tecnici di donne con incarichi di responsabilità.

Da studi e ricerche in materia di parità di genere dal punto di vista delle opportunità e delle condizioni di lavoro, emerge un quadro complesso, con fenomeni e dinamiche in atto quali:

- l'impossibilità da parte delle donne di influire nei processi decisionali e di vivere il proprio lavoro come un percorso professionale riconosciuto
- l'obsolescenza di una organizzazione del lavoro peraltro lontana anche dalle esigenze e dalle aspettative della componente maschile
- la presenza di una visione stereotipata del personale femminile
- l'assenza della cultura di una "job evaluation" atta a inquadrare in chiave paritaria uomini e donne
- la mancanza di trasparenza nello sviluppo di carriera e nell'assegnazione degli incarichi di responsabilità.

Il livello di istruzione non sembra essere una variabile particolarmente discriminante e non risulta una particolare selettività in base al titolo di studio o specializzazioni. E' da notare infatti che anche se nella maggior parte dei casi il numero di donne laureate è proporzionalmente superiore a quello degli uomini laureati, il mercato del lavoro, soprattutto in campo scientifico, è predominato dalla presenza maschile e le donne sono ostacolate nella loro attività solo perché donne. Persistono le difficoltà, specialmente in ambienti di lavoro ancora fortemente orientati al maschile come è quello dei settori tecnico-scientifici, sia ad affrontare i problemi di visibilità e riconoscimento da parte degli interlocutori istituzionali (dove prevale nettamente la componente maschile) sia a far decollare i progetti proposti. Resistenze di carattere culturale verso processi di trasformazione e il nuovo giocano in questo caso un ruolo non secondario. Se le donne sono una minoranza nelle scienze, sono ancor meno negli organi decisionali che si occupano di questioni scientifiche e tecniche.

Le donne trovano più facilmente impiego e continuano ad orientarsi verso settori in cui è tradizionalmente predominante la presenza femminile. È importante invece che vengano

adottate misure per incoraggiare ragazzi e ragazze a operare scelte di carriera non tradizionali, intervenendo già nei primi anni di scuola con programmi strutturati per neutralizzare comportamenti basati sugli stereotipi di genere, informando le studentesse su scelte alternative di carriera e sostenendo quelle ragazze che seguono studi considerati tradizionalmente maschili. L'elevamento del percorso formativo indirizzato verso tutti i tipi di studio modifica il carattere di "matrice di aspettative" del rapporto donne-scuola e, al tempo stesso, rappresenta un carattere qualitativamente forte nella pressione sul mercato del lavoro per conseguire un'occupazione e percorsi di carriera adeguati.

Nel campo dell'organizzazione del lavoro, la diffusione e la tendenza alla crescita di nuovi strumenti e soggetti in materia di controllo dell'occupazione femminile permettono di formulare proposte di interventi concreti per

- l'eliminazione di comportamenti discriminatori diretti e indiretti
- la riduzione se non l'eliminazione della segregazione orizzontale (concentrazione di donne in alcuni settori o discipline) e della segregazione verticale (tendenza delle donne ad occupare le posizioni più basse nella gerarchia)
- l'eliminazione delle differenze salariali
- la valorizzazione dell'apporto della componente femminile in tutti i campi, compreso quello della ricerca scientifica e tecnologica
- l'attivazione di misure ed iniziative idonee a tale valorizzazione, anche in considerazione dei programmi e delle iniziative avviate in ambito nazionale ed europeo
- il riconoscimento delle competenze professionali femminili tramite l'adozione di criteri oggettivi e trasparenti di valutazione
- l'immissione non marginale di personale femminile a tutti i livelli decisionali e operativi
- la promozione della carriera delle donne tramite programmi di *mentorship* e *management*.

La scarsa presenza delle donne nei luoghi decisionali è un problema su cui non si è posta la dovuta attenzione e di cui non si parla molto. La questione, spesso, è affrontata con sufficienza, come un problema di "scelta" da parte della donna (part-time, etc.). E' vero che, come emerge da una prima osservazione, vi è, lungo l'ascesa per livelli, a fronte di una maggior richiesta di disponibilità di tempo e una interdipendenza tra coinvolgimento nella direzione del lavoro e incentivazione alla presenza, una reale difficoltà da parte della donna a causa del "doppio lavoro", di quella mancata distribuzione tra i sessi del lavoro familiare. E' però probabile che la dimensione quantitativa del fenomeno dipenda più che altro da meccanismi di cooptazione all'interno di aree dirigenti, meccanismi che permettono poi un vero e proprio controllo del resto dei lavoratori.

E' indispensabile a questo proposito un'osservazione sistematica dello stato d'avanzamento di carriera nell'insieme delle donne attraverso statistiche e indicatori di genere aggiornati che diano indicazioni sulla situazione, e in che modo essa vari da un settore all'altro, permettendo di individuare le aree che richiedono maggiore attenzione.

Determinante in questo caso è l'ambito dell'organizzazione del lavoro in connessione con gli interventi per la parità. Per questo motivo, si dovrebbe cercare di elaborare un'ottica di genere nel processo di ristrutturazione dell'organizzazione del lavoro così come dell'attività di ricerca, che diventi centrale come metodo e finalità, prevedendo misure concrete e mirate. Molte volte i ritardi, le inadeguatezze e la scarsa incisività con le quali le azioni positive tendono ad essere messe in movimento ed attuate, se non progettate, dipendono proprio da quella sottorappresentazione che le donne soffrono nei centri decisionali e che impedisce loro di assumere in prima persona l'iniziativa. L'attivazione delle azioni positive e il loro successo implicano infatti proprio quelle condizioni di presenza partecipativa e rappresentativa che tramite le medesime dovrebbe porsi in essere.

La partecipazione delle donne a pari condizioni e a tutti i livelli nell'organizzazione del lavoro comporta un'attenzione al fattore umano e ai processi di interazione che hanno evidenti ripercussioni anche a livello della struttura sociale e per questo risultano tanto di più difficile attuazione.

Perché l'esperienza e le necessità delle donne vengano prese in considerazione dalla società è necessario che ci siano più donne attive in politica. La percentuale di donne nelle assemblee decisionali è invece ancora molto bassa. La prospettiva delle pari opportunità deve diventare dunque un elemento centrale dei programmi dei partiti e in ogni contesto costituzionale e ad ogni livello: nazionale, regionale e locale. I partiti stessi dovrebbero favorire le candidature femminili e nominare le donne per incarichi che scardinino oggettivamente schemi e gerarchie storicamente consolidati.

Per l'affermazione del punto di vista di genere nelle politiche ambientali e di governo dell'economia, tuttavia, è allo stesso tempo necessario che le donne stesse intraprendano azioni di presa di coscienza, promuovendo e partecipando attivamente ai progetti locali di sviluppo sostenibile (le Agenda 21 locali), che vengano rivisti con una prospettiva di genere i piani regolatori e i piani dei servizi e i grandi progetti urbanistici. Possiamo sperare così di avere un giorno città policentriche, piazze di quartiere pedonalizzate e riqualificate come luogo di incontro e di vita collettiva, spazi per la vita di relazione e servizi pubblici di qualità, aria più pulita e parchi, quartieri più belli e sicuri, una mobilità basata su mezzi pubblici ecologici.

Il Vertice di Rio è stato preceduto, nel '91 a Miami, da un Forum internazionale di donne appartenenti a organizzazioni non governative ed enti locali del Nord e del Sud del mondo, che ha elaborato un punto di vista di genere sullo sviluppo sostenibile con il documento "Agenda delle donne per il 21esimo secolo". Questo documento è stato poi dibattuto a Rio sotto una tenda chiamata Planeta Femea e infine approvato, contribuendo all'elaborazione del documento finale del Vertice. Anche a Johannesburg c'è stata una tenda delle donne per rivendicare per le donne poteri decisionali su questioni decisive per la vita come l'acqua, l'energia, il diritto alla salute, non solo riproduttiva, per ribadire che senza un approccio di genere non è possibile né pensare né realizzare alcuna sostenibilità.

## NOTE

<sup>1</sup> Dati da *La presenza femminile nella P.A.: il contesto italiano, il quadro normativo e la promozione delle pari opportunità*, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, 2004.

<sup>2</sup> La storia, la cultura della dirigenza e le donne in ENEA. Studio DUO - Roma – 1995.

<sup>3</sup> Ibidem.

<sup>4</sup> Dati della Ricerca CENSIS dell'Aprile 2003.

<sup>5</sup> Nominativi componenti Organi dell'APAT

### **Comitato**

- Prof. Antonio VITALE
- Dott. Raffaele TISCAR
- Dott. Mauro PORTA
- Dott. Antonio COLOMBI

### **Consiglio Federale**

- Ing. Giorgio CESARI D.G. APAT
- Avv. Maurizio DIONISIO Comm. Regionale ARTA Abruzzo
- Dott. Pasquale FERRARA D.G. ARPA Basilicata
- Arch. Bruno BARBERA Comm. ARPA Calabria
- Ing. Luciano CAPOBIANCO D.G. ARPA Campania
- Ing. Edolo MINARELLI D.G. ARPA Emilia Romagna
- Dr.ssa Giuliana SPOGLIARICH D.G. ARPA Friuli Venezia Giulia
- Dr.ssa Rosaria MARINO Comm. Straordinario ARPA Lazio
- Ing. Bruno SORACCO D.G. ARPA Liguria
- Dott. Giuseppe ZAVAGLIO D.G. ARPA Lombardia
- Dott. Gisberto PAOLONI D.G. ARPA Marche
- Dott. Luigi PETRACCA D.G. ARPA Molise
- Dott. Vincenzo COCCOLO D.G. ARPA Piemonte
- Dott. Alfredo RAMPINO D.G. ARPA Puglia
- Dott. Giuseppe CAREDDA Comm. Straordinario ARPA Sardegna
- Ing. Sergio MARINO D.G. ARPA Sicilia
- Dott. Alessandro LIPPI D.G. ARPA Toscana
- Ing. Oriella ZANON D.G. ARPA Umbria
- Dott. Edmondo NOCERINO D.G. ARPA Val D'Aosta
- Dott. Paolo CADROBBI D.G. ARPA Veneto
- Dott. Walter HUBER D.G. APPA Bolzano
- Dott. Fabio SCALET D.G. APPA Trento

<sup>6</sup> I componenti attualmente in carica, nominati con decreto del Presidente della Repubblica del 27 novembre 2003, sono Alessandro Ortis, Presidente e Tullio Maria Fanelli, Commissario.

Con delibera propria n. 164 del 15 settembre 1994, l'Autorità ha nominato il Presidente insieme ai componenti del Comitato di gestione e del Collegio dei revisori della Cassa conguaglio per il settore elettrico. Il Comitato di gestione della Cassa conguaglio è composto dal Presidente e da altri due componenti; il Collegio dei revisori della Cassa conguaglio è composto da tre componenti effettivi e due componenti supplenti e il Ministro del tesoro nomina il Presidente del medesimo Collegio scegliendolo tra i componenti effettivi. Le nomine sono state effettuate nelle persone di:

- Presidente del Comitato di gestione: prof. avv. Cesare San Mauro;
- componenti del Comitato di gestione: gen. prof. Salvatore D'Amato, dott.ssa Rosaria Fausta Romano;
- Presidente del Collegio dei revisori: dott. Raffaele Di Caprio;
- componenti effettivi del Collegio dei revisori: prof. Maurizio Paternò, dott. Giancarlo Bravi;
- componenti supplenti del Collegio dei revisori: dott.ssa Simonetta Moleti e dott.ssa Laura Vecchi.

Direzione	Nominativo
Direzione generale	Vincenzo Pazzi
Area elettricità	Piergiorgio Berra
Area gas	Claudio Di Macco
Area consumatori e qualità del servizio	Roberto Malaman
Servizio amministrazione e personale	Giandomenico Manzo
Servizio legislativo e legale	Antonio Molteni
Servizio documentazione e studi	Massimo Beccarello
Ufficio speciale relazioni esterne	Diego Gavagnin

<sup>8</sup> Nominativi componenti degli Organi societari:

- Consiglio di Amministrazione
  - Presidente: Prof. Carlo Andrea Bollino
  - Vice presidente Cav. Gr. Croce Ernesto Sciommeri
  - Amministratore delegato: Dott. Luca d'Agnesi
  - Consiglieri: Prof. Vito Amoia, Ing. Paolo Arrigoni, Prof. Avv. Italo Giorgio Minguzzi, Dott. Francesco Parlato
- Collegio Sindacale
  - Presidente: Dott. Francesco Massicci
  - Sindaci: Dott. Giampietro Brunello, Prof. Serafino Gatti, Corte dei Conti
  - Magistrato Delegato: Dott. Giuseppe Grasso

<sup>9</sup> Presidente: Prof.ssa Carla Sepe

Responsabili di sezione

Sez.I Giuridico-amministrativa Avv. Alessandro Diotallevi

Sez.II Programmazione e pianificazione

Sez.III Tecnica Dott. Giuseppe Leoni

Sez.IV Economico-finanziaria

Sez. V Verifica dell'attuazione

Componenti

Balistreri Rosolino	Iannarilli Roberto
Bellomo Gualtiero	Lazzari Andrea
Besozzi Paolo	Leoni Giuseppe
Brondi Lidia	Magauda Giuseppe
Bussoletti Ezio	Mammola Caterina Loredana
Camerucci Giancarlo	Martinelli Massimo
Cappiello Aldo	Perrozzi Teresa
De Luca Francesco	Saletti Ettore
De Poli Fabrizio	Sepe Carla
Diotallevi Alessandro	Tallarico Bruno
Donnhauser Cesare	Terzi Giovanni
Fallucchi Francesco	Trillò Biancalucina
Fedele Maurizio	Venanzi Marco
Girometta Lino	Viezzoli Giulio

<sup>10</sup> Nominativi componenti organi dirigenti RENAEL

Presidente: Giacomo Parodi  
 Vice presidenti: Maria Fabianelli (Agenzia reg. Ligure)  
 Antonio Di Nunzio (Agenzia prov. Chieti)  
 Consiglieri: Gian Mario Varalda (Agenzia prov. Vercelli)  
 Antonio G. Rassa (Agenzia prov. Sassari)  
 Enzo Biancucci (Agenzia prov. Agrigento)  
 Cesare Migliozi (Agenzia prov. Perugia)

11

## Diploma universitario e lavoro

Diplomati del 1999 per condizione occupazionale nel 2002 e gruppo di corsi di diploma.  
Anno 2002, composizioni percentuali

GRUPPI	LAVORANO		NON LAVORANO		TOTALE (valori assoluti)
	Totale	di cui: svolgono un lavoro continuativo iniziato dopo il diploma univ.	Cercano lavoro	Non cercano lavoro	
Scientifico	92,5	79,0	3,9	3,4	286
Chimico-farmaceutico e geo-biologico	86,1	76,9	6,7	7,0	95
Medico	93,6	82,2	4,3	2,0	4.687
Ingegneria	91,5	79,7	4,5	3,8	2.352
Architettura	92,3	83,5	6,2	1,4	104
Agrario	86,7	68,0	8,7	4,4	285
Economico-statistico	85,9	71,1	9,4	4,5	1.627
Politico-sociale	86,1	78,2	9,8	3,9	1.090
Giuridico	90,9	74,1	4,3	4,7	110
Letterario	72,1	52,8	18,2	9,6	168
Linguistico	82,4	73,7	13,7	3,8	191
Insegnamento	92,2	58,4	6,4	1,3	105
Educazione fisica	76,7	53,4	17,0	6,2	1848
<b>Totale corsi di diploma</b>	<b>88,6</b>	<b>75,3</b>	<b>7,6</b>	<b>3,6</b>	<b>12.190</b>
Totale scuole dirette a fini speciali	86,4	64,9	9,5	4,0	758
<b>Totale</b>	<b>88,5</b>	<b>74,7</b>	<b>7,7</b>	<b>3,7</b>	<b>12.949</b>

Fonte: ISTAT, Indagine 2002 sull'inserimento professionale dei diplomati universitari del 1999

**Tavola 2.17 - Laureati del 1998 che nel 2001 lavorano per sesso e gruppo di corsi di laurea**  
(per 100 laureati del 1998)

GRUPPI DI CORSI	Maschi	Femmine	Totale
Scientifico	81.4	79.6	80.5
Chimico-farmaceutico	83.6	81.0	82.0
Geo-biologico	77.9	60.8	66.9
Medico	25.9	14.6	20.0
Ingegneria	93.8	88.5	93.0
Architettura	88.2	80.2	84.2
Agrario	83.8	68.0	77.0
Economico-statistico	84.3	78.6	81.6
Politico-sociale	86.0	79.9	82.5
Giuridico	60.4	51.5	55.2
Letterario	71.9	69.4	70.0
Linguistico	76.1	76.8	76.8
Insegnamento	85.8	79.8	80.3
Psicologico	80.2	76.1	76.8
<b>Totale</b>	<b>79.0</b>	<b>69.0</b>	<b>73.5</b>

Fonte: Indagine sull'inserimento professionale dei diplomati

**Tavola 2.20 - Laureati nel 1998 per professioni svolte nel 2001 (a), sesso e gruppi di corsi**  
(per 100 laureati del 1998)

GRUPPI DI CORSI	Dirigenti e "intellettuali" (b)			Professioni intermedie (tecnici)			Altre professioni		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Totale	49.3	42.9	46.0	41.7	41.2	41.4	9.0	15.9	12.6
Scientifico	43.0	54.4	48.3	53.7	41.4	48.0	3.3	4.2	3.7
Chimico-farmacaceutico	68.2	80.6	75.9	27.9	15.5	20.2	3.9	3.9	3.9
Geo-biologico	60.7	62.9	62.0	31.5	28.1	29.5	7.8	9.0	8.5
Medico	95.0	92.7	94.1	1.2	3.3	2.0	3.8	4.0	3.9
Ingegneria	52.5	54.9	52.9	43.1	42.3	43.0	4.4	2.8	4.1
Architettura	81.3	81.2	81.2	16.2	14.7	15.5	2.5	4.1	3.3
Agrario	61.7	63.8	62.5	31.2	28.8	30.3	7.1	7.4	7.2
Economico-statistico	27.2	19.9	23.8	60.7	61.1	60.9	12.1	19.0	15.3
Politico-sociale	27.9	20.4	23.4	50.2	54.8	52.9	21.9	24.8	23.7
Giuridico	65.7	53.6	59.0	22.4	27.5	25.3	11.9	18.9	15.7
Letterario	49.5	45.0	46.0	33.4	35.6	35.1	17.1	19.4	18.9
Linguistico	32.9	29.2	29.5	40.0	48.4	47.8	27.1	22.4	22.7
Insegnamento	40.2	25.0	26.1	42.7	59.0	57.8	17.1	16.0	16.1
Psicologico	54.3	48.7	49.7	32.4	34.0	33.7	13.3	17.3	16.6

(a) Vengono considerati solo quanti svolgono un lavoro continuativo iniziato dopo la laurea.

(b) Le professioni intellettuali comprendono: legislatori, dirigenti, imprenditori, professioni scientifiche ad elevata specializzazione

Fonte: Indagine sull'inserimento professionale dei laureati

**Tavola 2.22 -Diplomati del 1998 che nel 2001 svolgono un lavoro continuativo iniziato dopo il diploma e a tempo pieno per sesso e classi di reddito mensile netto**  
(per 100 diplomati del 1998)

SESSO	Fino 600 Euro	da oltre 600 a 800 Euro	da oltre 800 a 1000 Euro	oltre 1000 Euro	Non indicato	Totale (V.A.=100,0)	Reddito mensile medio (a)
Maschi	9.0	28.0	36.0	21.9	5.1	87,398	889
Femmine	16.1	39.1	30.3	9.9	4.5	74,716	764
Totale	12.3	33.1	33.4	16.4	4.8	162,114	831

(a) In Euro, esclusi quanti non hanno indicato il guadagno

Fonte: Indagine sull'inserimento professionale dei diplomati

**Tavola2.23 - Laureati del 1998 che nel 2001 lavorano a tempo pieno (a) per classi di guadagno mensile netto (in Euro), professione, sesso e gruppo di corsi di laurea (per 100 diplomati del 1998)**

GRUPPI DI CORSI	Dirigenti e "intellettuali" (b)			Professioni intermedie (tecnici)		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Scientifico	1,320	1,130	1,225	1,322	1,204	1,274
Chimico-farmaceutico	1,312	1,184	1,232	1,230	1,161	1,197
Geo-biologico	1,216	1,086	1,137	1,167	1,035	1,094
Medico	1,770	1,575	1,699	1,085	1,405	1,283
Ingegneria	1,388	1,286	1,373	1,344	1,311	1,339
Architettura	1,214	1,103	1,162	1,199	1,040	1,133
Agrario	1,217	1,180	1,204	1,097	1,086	1,093
Economico-statistico	1,475	1,224	1,379	1,286	1,159	1,226
Politico-sociale	1,332	1,192	1,263	1,247	1,083	1,145
Giuridico	1,033	906	971	1,231	1,062	1,130
Letterario	1,124	1,032	1,055	1,129	997	1,025
Linguistico	1,138	1,028	1,039	1,124	1,036	1,041
Insegnamento	1,423	1,014	1,070	1,044	995	998
Psicologico	1,316	1,114	1,163	1,132	1,020	1,038
<b>Totale</b>	<b>1,315</b>	<b>1,109</b>	<b>1,222</b>	<b>1,282</b>	<b>1,101</b>	<b>1,191</b>

(a) Vengono considerati solo quanti svolgono un lavoro continuativo iniziato dopo la laurea.

(b) Le professioni intellettuali comprendono: legislatori, dirigenti, imprenditori, professioni scientifiche ad elevata specializzazione.

Fonte: Indagine sull'inserimento professionale dei laureati

*Tab. 4 - Le donne imprenditrici per settore di attività*

Settore di attività	Titolarità femminili	
	(valori assoluti)	(valori %)
Agricoltura e pesca	276.947	29,5
Estrazione di minerali	141	9,55
Attività manifatturiere	80.922	22,62
Produzione e distribuzione energia elettrica, gas e acqua	41	15,13
Costruzioni	10.020	2,17
Commercio	291.279	28,26
Alberghi e ristoranti	53.682	40,28
Trasporti, immagazzinaggio e comunicazione	9.546	6,90
Intermediazione finanziaria e monetaria	16.423	22,91
Attività immobiliare, noleggio, informatica e ricerca	44.837	30,78
Istruzione	2.474	43,56
Sanità e altri servizi sociali	1.374	49,07
Altri servizi pubblici, sociali e personali	89.104	57,8
Imprese non classificate	2.353	24,43
<b>Totale</b>	<b>879.143</b>	<b>25,48</b>

Fonte: Elaborazione Arco 2003 di dati Movimprese 2002