



CSA Regioni Autonomie Locali

Aderente CISAL
SEGRETERIA NAZIONALE

Via Goito, 17 – 00185- Roma

Tel 06-490036

P.e.: coordinamento.csa@csaral.it – Pec: nazionale@pec.csaral.it
<http://www.csaral.it>

Roma, 9 aprile 2025

CONVEGNO

“La donna e il lavoro nella pubblica amministrazione in Italia e nella UE”

L'INTERVENTO DEL SEGRETARIO GENERALE

Parità di genere, work in progress.

Dati di riferimento - Italia

La pubblica amministrazione è in maggioranza formata da donne, che rappresentano il 58,8% del totale dei 3,2 milioni di dipendenti pubblici italiani.

Settori della PA in cui le donne sono più presenti,

- Istruzione-Ricerca (975mila)
- Sanità (454mila),
- Funzioni locali (275mila)
- Funzioni centrali dello Stato (116mila).

Se si guarda, però, alle posizioni apicali, la situazione cambia sensibilmente: solo il 33,8% è donna, appena una su tre. (dati Forum PA)

Situazione in Europa

L'Italia si colloca attualmente al 14° posto tra i 27 paesi Ue in tema di parità di genere, ottenendo un punteggio pari a 63,8 su 100 dall'indice sull'uguaglianza di genere, calcolato dall'Istituto europeo per la parità di genere (EIGE - European Institute for Gender Equality) nel 2022.

Confrontando la situazione italiana con quella europea, la ricerca FPA evidenzia come le donne italiane siano molto meno presenti nella PA della media degli altri paesi. Nell'Europa a 27, secondo i dati Eurostat 2021 il 7,7% delle donne occupate lavorava nella pubblica amministrazione, in Italia il 4,3%.

Valutazioni

Già da tanti anni numerose sono le strategie in atto in Europa e in Italia per raggiungere la parità di genere. C'è dunque una attenzione costante a un problema persistente: i progressi sono lenti e i divari di genere permangono nel mondo del lavoro pubblico, non tanto dal punto di vista salariale, quando da quello delle progressioni di carriera, della conciliazione vita-lavoro, dell'assistenza e della partecipazione alla vita politica e istituzionale.

Riguardo il fattore retributivo, va però evidenziato che le donne spesso subiscono delle penalizzazioni per il fatto di dover accettare in molti casi contratti part.time, da cui derivano minori premi di produttività ed anche valutazioni di performance più basse.

Un ruolo fondamentale dovrebbe essere svolto dai CUG (Comitati Unici di Garanzia) costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, che promuovono azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo; propongono azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima lavorativo, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche.

In considerazione del fatto che, in molti casi e diversi motivi, i CUG non riescono a essere incisivi come si dovrebbe, il loro ruolo deve essere rafforzato dal punto di vista normativo e soprattutto tutelato dalle rispettive dirigenze. Anche a livello contrattuale i CUG dovrebbero essere maggiormente sostenuti, perché, al di là di quanto possano prevedere decreti e direttive, dovrebbero essere proprio i contratti di settore a dare concretezza ai generici "principi di pari opportunità" frequentemente enunciati. Così come sono molto generici i riferimenti al principio della "conciliazione vita-lavoro", che per le donne è una questione determinante.

Inoltre, ai CUG dovrebbe essere data la possibilità di intervenire nei numerosi casi in cui esista ancora una grossa disparità soprattutto nelle mansioni che le donne svolgono e nel riconoscimento delle competenze nella P.A.

E' un elemento estremamente importante sia sul fronte della giustizia sociale che su quello economico, perché siamo in un momento storico in cui si parla della mancanza di competenze e di carenze di organico, ma le professionalità, anche se ci sono, spesso non vengono valorizzate e il problema riguarda innanzitutto le donne. Di fatto, spesso si valorizzano con più facilità i lavoratori creando delle condizioni più favorevoli, anche talvolta con dei progetti mirati ad un avanzamento di carriera.

Un altro dato negativo riguarda il numero di donne che alla nascita del primo figlio e, ancora di più al secondo, abbandonano l'idea di partecipare a delle progressioni interne o concorsuali.



E non ultimo i carichi di cura, di figli o di altre persone non autosufficienti, che nel nostro Paese sono distribuiti in modo non equilibrato con un eccesso di carico sulle spalle delle donne. E la PA, spesso, non sono sufficientemente organizzate, pur aperte alla flessibilità, per garantire a chi ha questi carichi delle opportunità di carriera, perché in qualche modo potrebbero non garantire una continuità lavorativa come chi ha un ruolo di caregiver, che pertanto è considerato più produttivo.

Fino a quando il sistema pubblico continuerà a ragionare così e non pensa all'importante servizio sociale a cui le donne contribuiscono, se vogliamo gratuitamente, è chiaro che esse si sentiranno messe da parte e non valorizzate come invece dovrebbe essere.

Insomma, ci sono ancora grandi passi da fare e il CSA, sensibile a tali tematiche, si fa portatore di tali necessità per riuscire a creare questo necessario cambiamento.

Il Segretario Generale
Francesco Garofalo

