



Provincia di Bologna

*“Analisi retributiva finalizzata alle azioni
positive per le Pari Opportunità”*

- stralcio -

Indice

1. Premessa	3
2. Obiettivi del progetto	4
3. Analisi dei risultati	5
3.1. Analisi retributiva su totale retribuzioni	7
3.1.1. Analisi retributiva relativa alla suddivisione per Centro di Responsabilità	7
3.1.2. Analisi retributiva relativa alla suddivisione per livello	9
3.1.3. Analisi retributiva relativa alla suddivisione per profilo professionale	10
3.2. Analisi retributive su salario accessorio	12
3.2.1. Analisi retributiva relativa alla suddivisione per livello	12
3.2.2. Analisi retributiva relativa alla suddivisione per profilo	13
3.3. Analisi retributive su retribuzione complessiva per livello e profilo	16
4. Considerazioni conclusive	18

1. Premessa

Il presente documento vuole rappresentare una sintesi delle informazioni raccolte attraverso l'analisi condotta presso la Provincia di Bologna sulle dinamiche retributive del personale al fine di verificare l'esistenza e l'entità di disparità nel riconoscimento economico delle attività prestate dal personale dipendente.

Al fine di inserire l'intervento nell'ambito della normativa di riferimento, di seguito si fornisce un breve inquadramento dell'oggetto di analisi nel quadro normativa comunitaria in ambito di parità retributiva.

Il Trattato di Roma di istituzione della Comunità Europea del 25 Marzo 1975, all'art. 119 (Parte III - Titolo VIII – Capo 1) riporta la pari opportunità retributiva come obiettivo di equità sociale che gli stati membri devono perseguire:

“Ciascuno Stato membro assicura durante la prima tappa, e in seguito mantiene, l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro.

Per retribuzione deve essere inteso, ai sensi del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:

- a. che la retribuzione accordata per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura,*
- b. che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per un posto di lavoro uguale.”*

Nonostante questo forte richiamo nell'atto di costituzione della Comunità Europea gli stati membri sono rimasti per lungo tempo inattivi rispetto a questo problema imponendo ulteriori e ripetuti interventi della comunità, il più completo ed articolato dei quali, rispetto alla specifica tematica della parità retributiva, è rappresentato dal *Codice di condotta per l'applicazione della parità retributiva tra uomini e donne per lavoro di pari valore* del 17 Luglio 1996.

2. Obiettivi del progetto

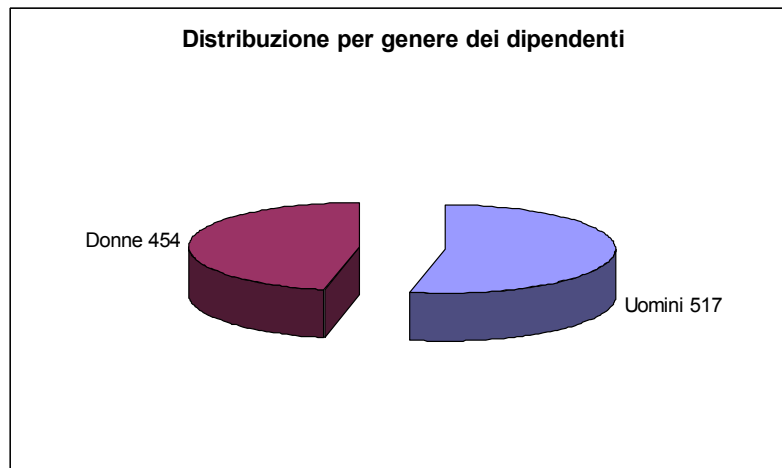
La Provincia di Bologna, nell'ambito delle iniziative promosse a sostegno delle pari opportunità, ha individuato la parità retributiva come uno degli elementi strategici per dare attuazione ad azioni positive finalizzate ad impostare cambiamenti e soluzioni innovative in grado di modificare radicalmente alcuni presupposti che condizionano il rispetto di principi contenuti sia nella normativa comunitaria sia in quella nazionale.

In relazione a quanto sopra sinteticamente descritto, gli obiettivi che la Provincia di Bologna si è posta con il progetto di analisi retributiva, sono sintetizzabili in:

- a. disporre in modo sistematico di una mappatura della attuale situazione retributiva dell'ente che evidenzi, per ciascun profilo o aggregazioni di profili omogenei, il livello retributivo medio e gli scostamenti da questo con evidenziazione delle voci retributive che ne condizionano le differenze;
- b. perseguire una razionalizzazione dell'attuale sistema retributivo decentrato finalizzato a garantire una maggiore omogeneità e coerenza tra istituti salariali e complessità ed impegno richiesto nello svolgimento delle attività lavorative;
- c. disporre di un sistema che permetta di effettuare simulazioni dell'impatto economico che produce sul bilancio dell'Ente una variazione degli istituti salariali.

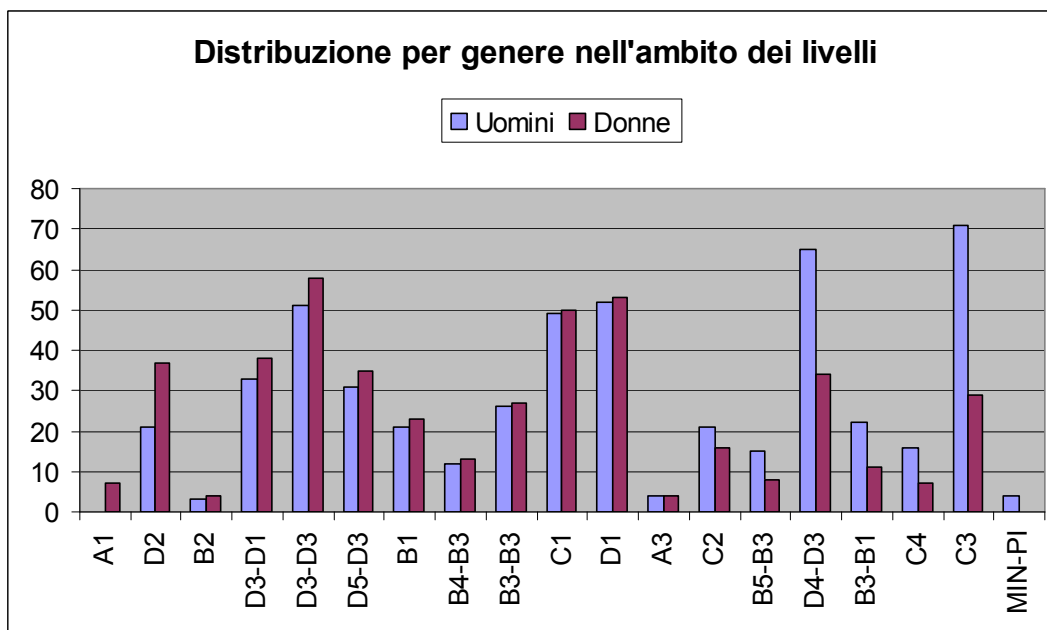
3. *Analisi dei risultati*

Nel seguito vengono riportate le principali tabelle di analisi elaborate attraverso il sistema al fine di dare evidenza delle differenze registrate.



	Numero	
Uomini	517	53%
Donne	454	47%
Totale	971	

La distribuzione di genere dei dipendenti risulta equilibrata nel complesso ma, come si può evincere dal grafico successivo, con grosse variazioni nell'ambito di ciascun livello.

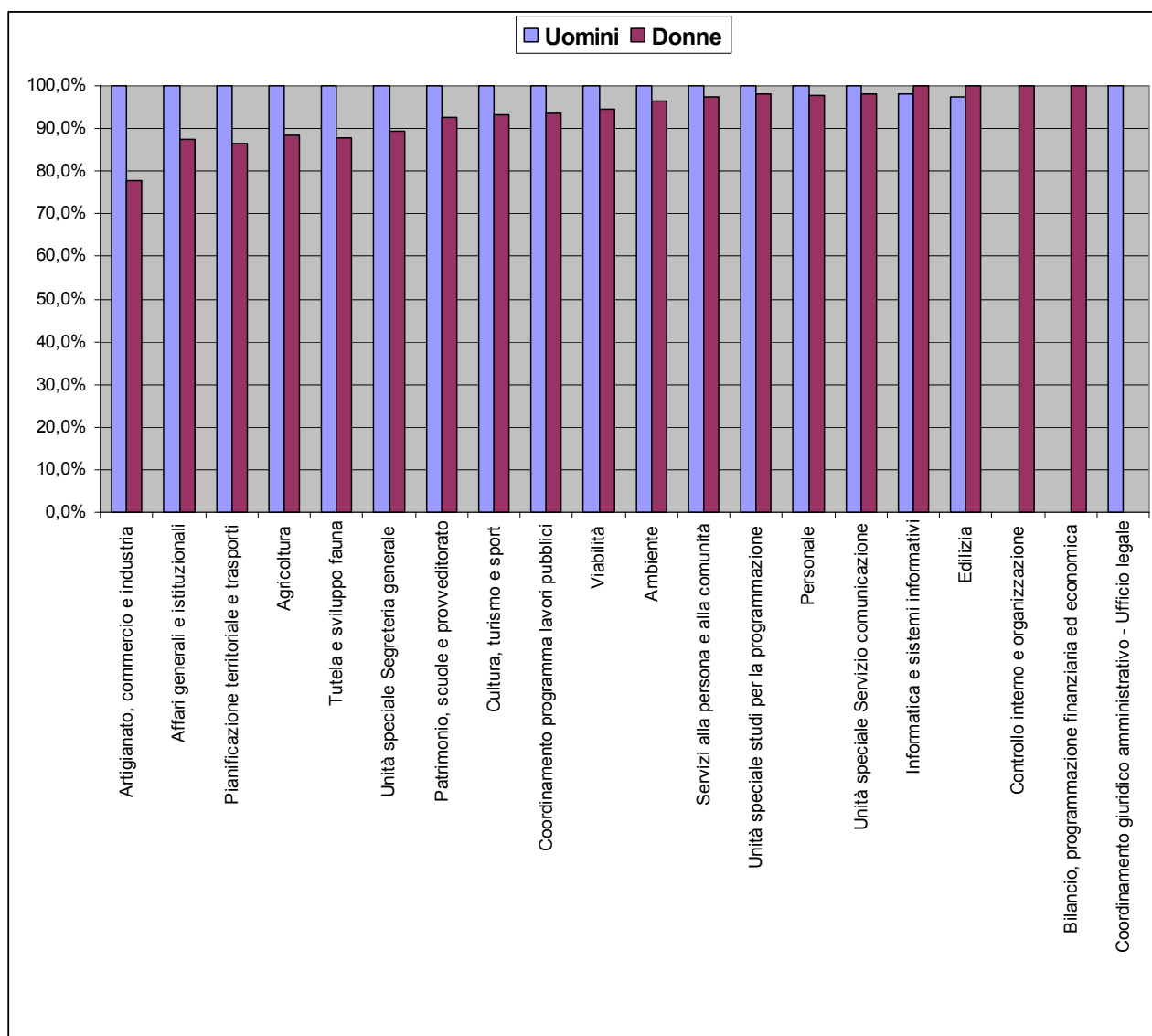


Livello	Uomini	Donne	Totale	% Donne su livello
A1	0	7	7	100%
A3	4	4	8	50%
B1	21	23	44	52%
B2	3	4	7	57%
B3-B1	22	11	33	33%
B3-B3	26	27	53	51%
B4-B3	12	13	25	52%
B5-B3	15	8	23	35%
C1	49	50	99	51%
C2	21	16	37	43%
C3	71	29	100	29%
C4	16	7	23	30%
D1	52	53	105	50%
D2	21	37	58	64%
D3-D1	33	38	71	54%
D3-D3	51	58	109	53%
D4-D3	65	34	99	34%
D5-D3	31	35	66	53%
MIN-PI	4	0	4	0%
Totale	517	454	971	

3.1. Analisi retributiva su totale retribuzioni

Si analizza di seguito la distribuzione delle retribuzioni complessive medie mensili (parte fissa e parte accessoria) prima per strutture organizzative e poi per livello e profilo professionale.

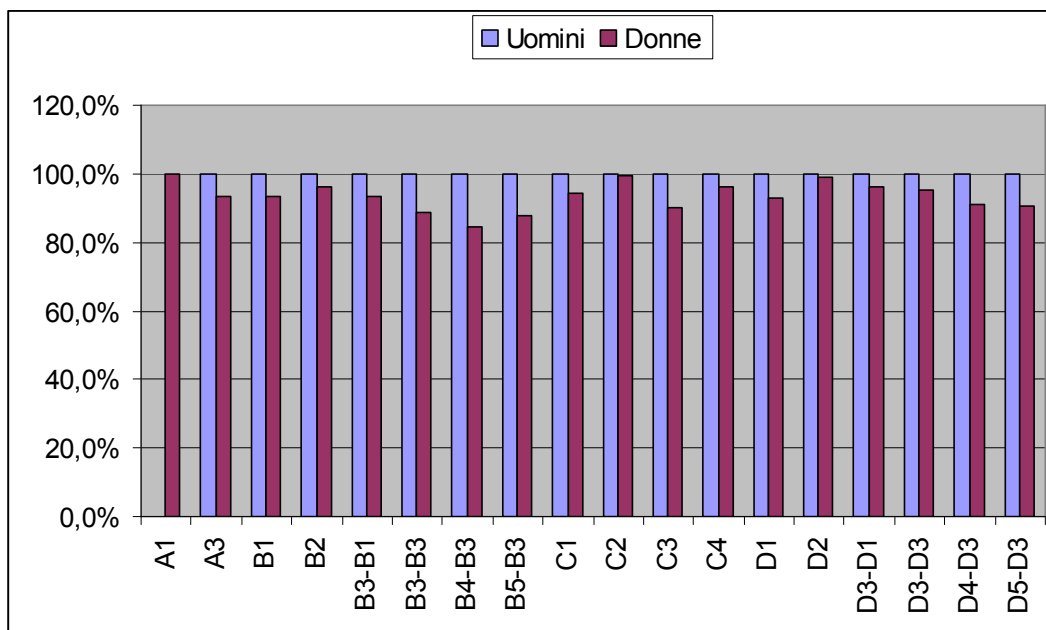
3.1.1. Analisi retributiva relativa alla suddivisione per Centro di Responsabilità



Dall'analisi del grafico precedente emerge che:

- in 3 centri di responsabilità su 20 (oltre il 15%) che hanno personale in dotazione non è possibile fare raffronti di genere in quanto gli stessi non sono contemporaneamente rappresentanti;
- in 15 centri di responsabilità su 20 (75%) la retribuzione della donna è inferiore a quella dell'uomo (da un minimo di €. 33,54 ad un massimo di €. 501,96 con una media di €.164,54);
- nei restanti 2 centri di costo (10%) la retribuzione della donna è maggiore di quella dell'uomo (da un minimo di €. 38,00 ad un massimo di €. 45,37 con una media di €.41,69).

3.1.2. *Analisi retributiva relativa alla suddivisione per livello*

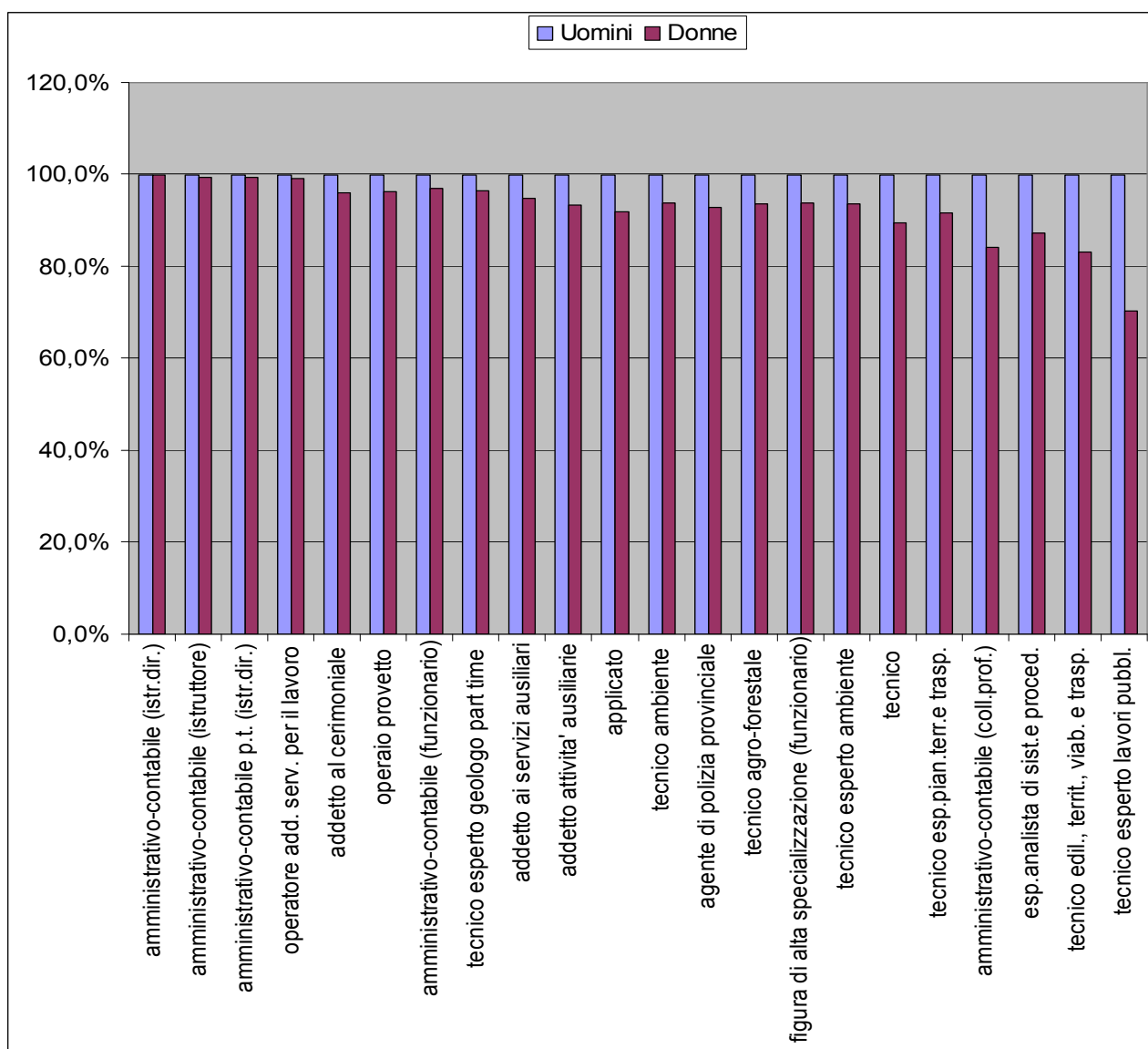


In tutti i livelli la retribuzione della donna è inferiore a quella dell'uomo, si va da una differenza minima di €.6,78 per il livello C2 ad una massima di €.278,35 per il livello B4 con accesso B3. Mediamente la donna ha una retribuzione media mensile di €.132,54 inferiore a quella dell'uomo.

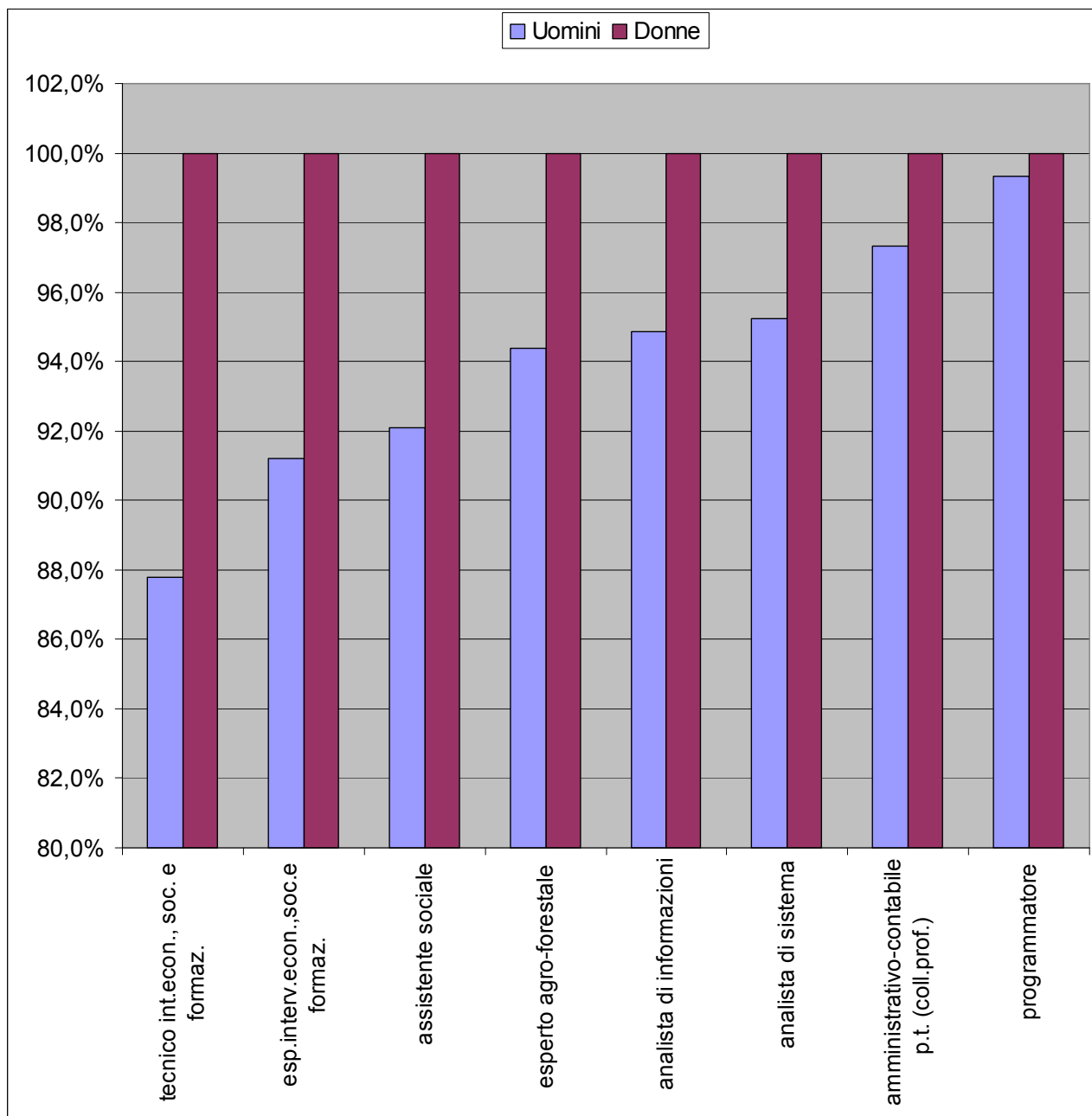
3.1.3. *Analisi retributiva relativa alla suddivisione per profilo professionale*

Analizzando la distribuzione di genere nell'ambito dei 69 profili professionali emerge che in 39 (oltre il 56%) non è possibile fare raffronti in quanto gli stessi non sono contemporaneamente rappresentati.

La tabella seguente mostra che in 22 profili professionali (32%) la retribuzione della donna è inferiore a quella dell'uomo (da un minimo di €. 1,00 ad un massimo di €. 796,33 con una media di €.159,62);



Nei restanti 8 profili professionali (12%) la retribuzione della donna è maggiore di quella dell'uomo (da un minimo di €.11,50 ad un massimo di €.253,64 con una media di €.129,24).

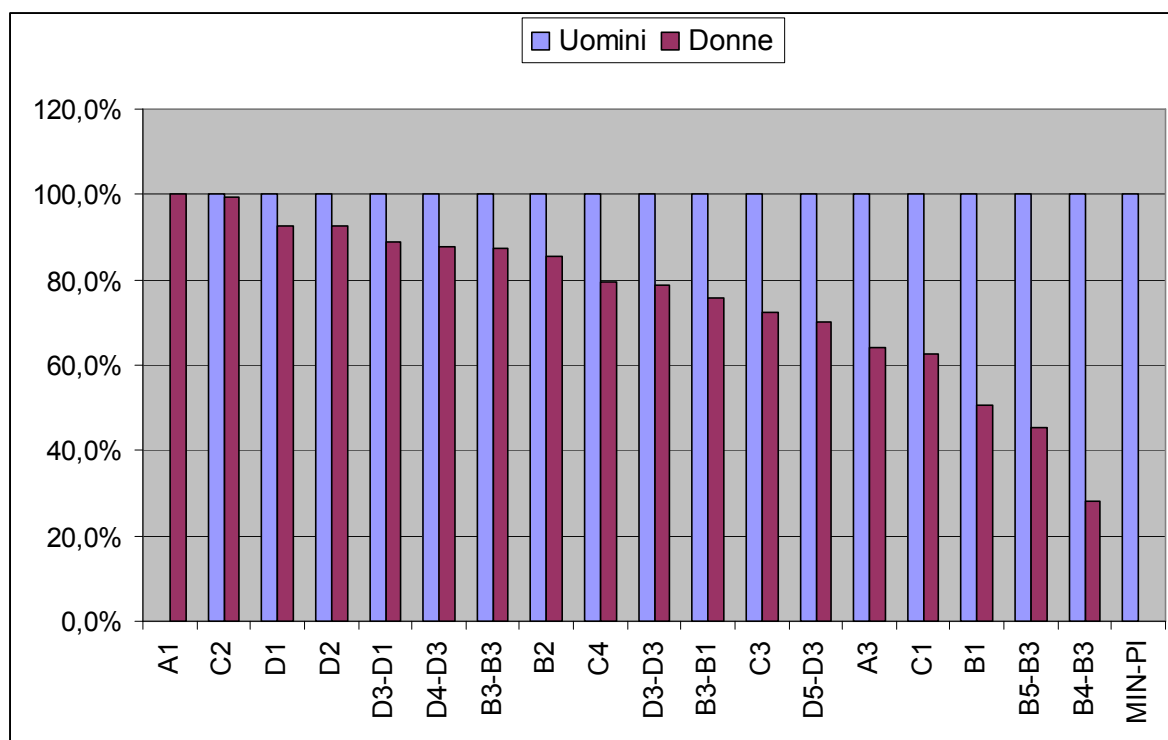


3.2. Analisi retributive su salario accessorio

Si analizza di seguito la distribuzione della retribuzione accessorie medie mensile per livello e profilo professionale.

3.2.1. Analisi retributiva relativa alla suddivisione per livello

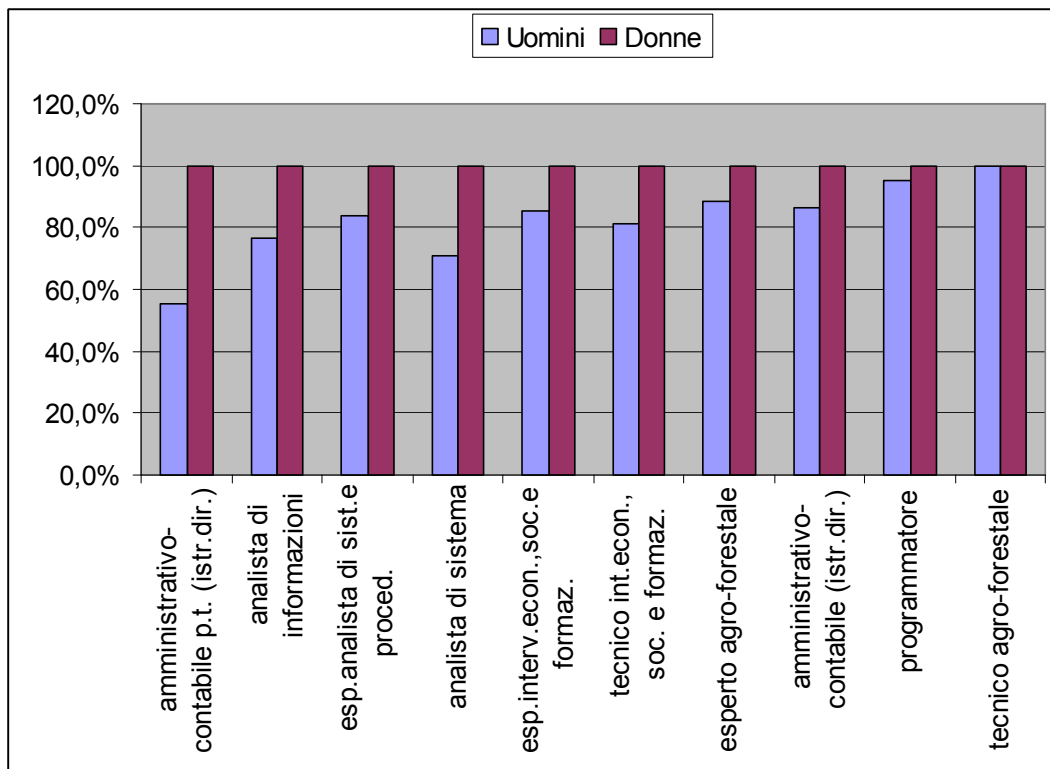
Dalla tabella che segue emerge che in tutti i livelli retributivi le donne percepiscono un salario accessorio inferiore all'uomo. Le differenze non sono correlabili in automatico ad una variazione nella gerarchia dei livelli.



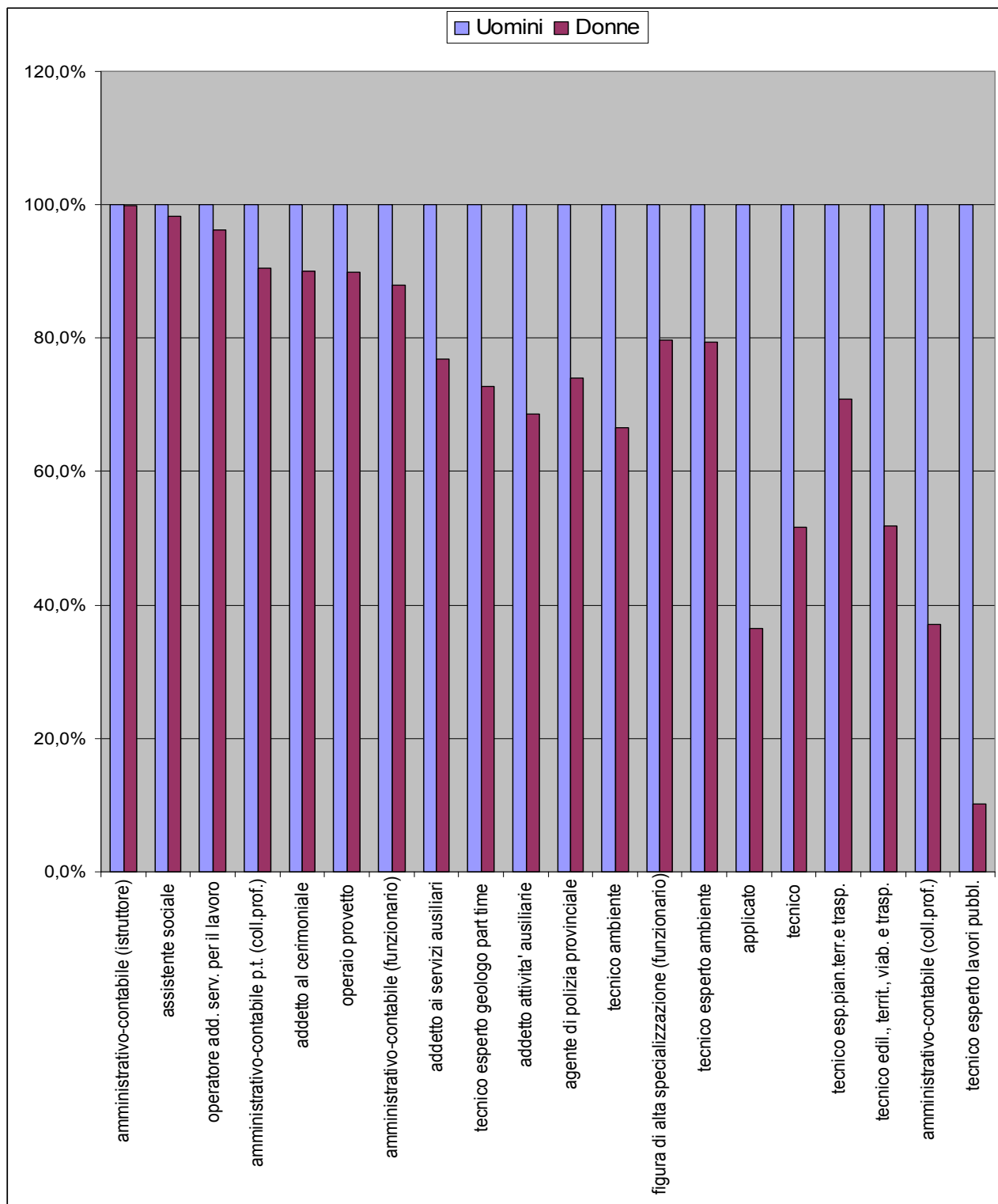
3.2.2. *Analisi retributiva relativa alla suddivisione per profilo*

In 37 profili professionali su 67 (oltre il 55%) che hanno personale in dotazione non è possibile fare raffronti di genere sulla distribuzione del salario accessorio in quanto i generi non sono contemporaneamente rappresentati.

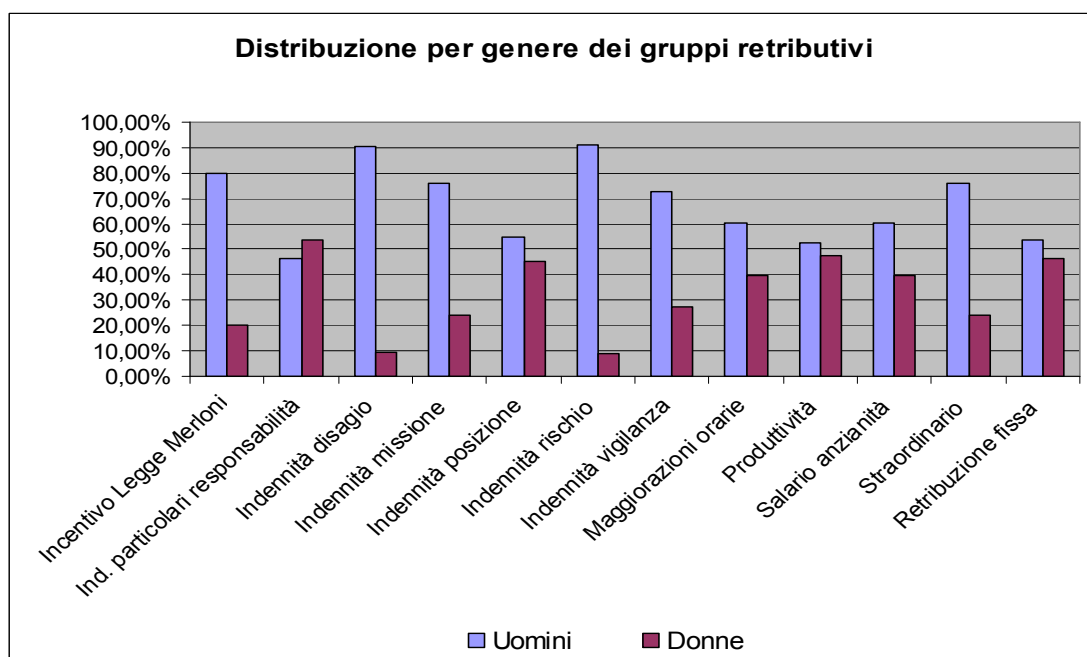
In 10 profili professionali (15%) la retribuzione accessoria della donna è maggiore di quella dell'uomo (da un minimo di €.0,71 ad un massimo di €.105,96 con una media di €.64,25).



In 20 profili professionali (30%) la retribuzione accessoria della donna è inferiore a quella dell'uomo (da un minimo di €.0,47 ad un massimo di €.699,71 con una media di €.127,44).



Analizzando la distribuzione dei gruppi retributivi⁽¹⁾ tra i generi, si evidenzia una discriminazione a favore del genere maschile per quanto riguarda soprattutto voci riconosciute in relazione alla flessibilità – straordinari, indennità di missione – e a profili professionali nei quali la rappresentanza femminile è limitata per le caratteristiche stesse del lavoro – indennità di disagio, indennità rischio. Considerazione a parte merita l'incentivo legge Merloni la cui distribuzione disomogenea non è ricollegabile ne alla flessibilità oraria ne a particolari caratteristiche del lavoro.

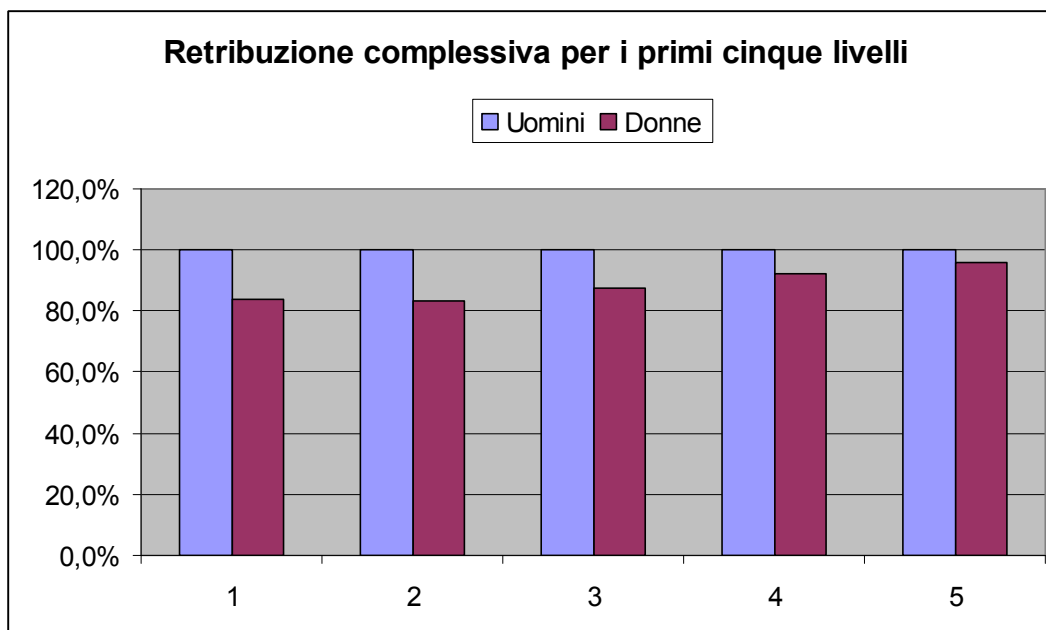


SESSO	GRUPPO RETRIBUTIVO											
	Incentivo Legge Merloni	Ind. particolari responsabilità	Indennità disagio	Indennità missione	Indennità posizione	Indennità rischio	Indennità vigilanza	Maggiorazioni orarie	Produttività	Salario anzianità	Straordinario	Retribuzione fissa
Uomini	80%	47%	90%	76%	55%	91%	72%	60%	53%	60%	76%	54%
Donne	20%	53%	10%	24%	45%	9%	28%	40%	47%	40%	24%	46%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

⁽¹⁾ I gruppi retributivi sono aggregazioni omogenee per tipologia di voci retributive utilizzate per il calcolo della retribuzione

3.3. Analisi retributive su retribuzione complessiva per livello e profilo

Si analizza di seguito la distribuzione per genere della retribuzione complessiva medie mensile per le cinque posizioni con più elevata e più bassa retribuzione.



I livelli e profili presi a riferimento per l'analisi sono:

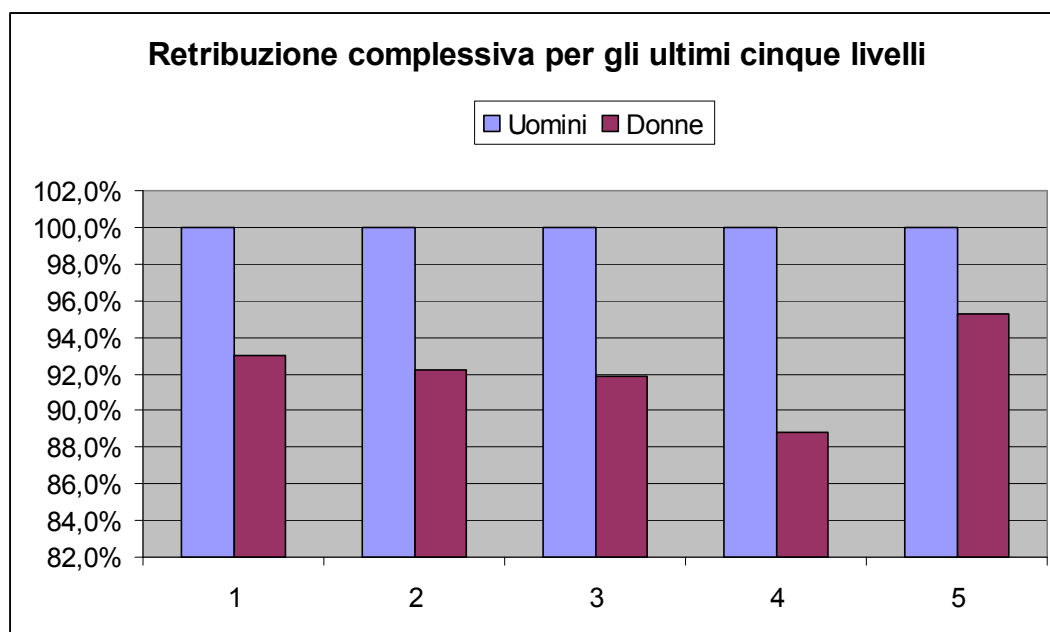
Per le donne:

1	D5-D3	ESP.INTERV.ECON.,SOC.E FORMAZ.
2	D5-D3	TECNICO ESPERTO AMBIENTE
3	D5-D3	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (FUNZIONARIO)
4	D5-D3	ANALISTA DI INFORMAZIONI
5	D4-D3	TECNICO ESPERTO AMBIENTE

Per gli uomini:

1	D4-D3	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBL.
2	D4-D3	ESP.ANALISTA DI SIST.E PROCED.
3	D5-D3	TECNICO ESPERTO AMBIENTE
4	D5-D3	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBL.
5	D5-D3	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (FUNZIONARIO)

Per le cinque posizioni con più bassa retribuzione la situazione risulta essere la seguente:



I livelli e profili presi a riferimento per l'analisi sono:

Per le donne:

1	A3	ADDETTO ATTIVITA' AUSILIARIE
2	C1	FIGURA DI COLLABORATORE (ISTRUTTORE)
3	A1	ADDETTO ATTIVITA' AUSILIARIE
4	B1	APPLICATO
5	B1	FIGURA DI COLLABORATORE (OPERATORE)

Per gli uomini:

1	B2	APPLICATO
2	B3-B3	ADDETTO AI MAGAZZINI ECONOMICI
3	A3	ADDETTO ATTIVITA' AUSILIARIE
4	B3-B1	APPLICATO
5	B1	APPLICATO

Dall'analisi emerge un netto sbilancio a favore degli uomini che mediamente hanno una retribuzione media nelle posizioni alte superiore di € 331,63 a quella delle donne e nelle posizioni inferiori di € 114,82.

4. Considerazioni conclusive

Dalle informazioni rilevate attraverso il sistema sviluppato, è possibile trarre le seguenti principali considerazioni:

- a. la stratificazione dei contratti decentrati di lavoro e della classificazione dei profili professionali, avvenuta in diversi anni di attività della Provincia, oltre ad avere creato una notevole complessità gestionale, genera crescenti difficoltà nella gestione equa del riconoscimento dei diversi istituti salariali alle figure professionali dell'ente creando in tal modo un elemento di disparità di trattamento economico tra dipendenti che svolgono lavori di pari valore;
- b. la minore possibilità per le donne di gestire la propria flessibilità oraria preclude l'accesso ad alcuni profili professionali per i quali sono riconosciute indennità accessorie a volte di elevato valore economico altre con elevata incidenza rispetto alla parte fissa della retribuzione;
- c. la recente delega di funzioni ed il conseguente trasferimento di personale da altri enti pubblici e dalla Stato, condiziona in alcuni casi il riconoscimento di retribuzioni analoghe per profili professionali analoghi;

Le possibili azioni da percorrere per ricondurre ad equità le disparità rilevate possono essere suddivise in due categorie in relazione ai tempi di attuazione.

Le soluzioni di *natura tattica* che la Provincia potrebbe intraprendere per riequilibrare le disparità rilevate sono:

- a. incrementare l'accesso delle donne ad alcuni profili professionali o a godere di particolari indennità accessorie attraverso azioni di flessibilizzazione dell'orario di lavoro che consenta loro di meglio conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari. In tal senso è auspicabile l'introduzione di nuovi modelli organizzativi più flessibili e l'applicazione più ampia ed estesa delle opportunità offerte dal contratto di lavoro;

- b. incentivare, attraverso attività di sensibilizzazione del personale, l'accesso delle donne in alcune funzioni per le quali la scarsa presenza è riconducibile a questioni culturali anziché a reali problemi di flessibilità e conciliazione lavoro – famiglia;

Le soluzioni di *natura strategica* che la Provincia potrebbe intraprendere per riequilibrare le disparità rilevate sono:

- a. ridefinire i diversi profili professionali per i quali a volte risulta difficoltosa la determinazione delle caratteristiche e dei confini con altri profili;
- b. rideterminare per ciascun profilo professionale le criticità e le caratteristiche per le quali deve essere riconosciuta una coerente indennità accessoria;
- c. determinare i valori economici da riconoscere a ciascuna indennità sia in relazione alla caratteristica delle attività riconosciute sia dell'effetto che queste producono sull'equità complessiva della distribuzione del reddito tra i dipendenti;
- d. promuovere a livello nazionale una sistematica indagine retributiva tra enti locali, al fine di proporre modifiche legislative finalizzate a dare maggiore autonomia ai singoli enti nell'intervenire a sostegno del ripianamento delle discriminazioni retributive dipendenti da condizioni contrattuali pregresse che hanno risentito spesso di una scarsa cultura verso la discriminazione di genere.