UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

Pari opportunità e dinamiche universitarie

Indagine per genere sul personale universitario

1 gennaio 2005 - 1 gennaio 2010

2010

A cura del Comitato Pari Opportunità (CPO) dell'Università degli Studi di Genova, in particolare del gruppo di lavoro composto da:

Laura Bianchi, Federica Imperiale, Manuela Marcoli, Laura Montanari, Stefano Poli

Analisi dei dati: Anna Gallina (laureata SMID)

Un ringraziamento particolare a Vittorio Musso (CSITA) e ai docenti del corso di studi in Statistica Matematica e Trattamento Informatico dei Dati (SMID), Maria Piera Rogantin e Ivano Repetto

Stampa a cura del Centro Stampa Universitario

INTRODUZIONE

La realizzazione del pieno diritto all'uguaglianza di genere e alla protezione contro la discriminazione è riconosciuta tra i compiti fondamentali della Comunità Europea e nel corso dell'ultimo decennio sono state avviate numerose iniziative per promuovere un maggiore equilibrio delle opportunità di genere nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera e nel trattamento retributivo.

Nonostante l'esistenza di una legislazione abbastanza avanzata sia a livello europeo che nazionale, in Italia la pari opportunità tra donne e uomini non rappresenta ancora una realtà, basti pensare ad esempio, al divario tra uomini e donne in termini di disoccupazione.
Quando occupate, inoltre, le donne guadagnano in media di meno rispetto ai colleghi uomini e sono spesso relegate in lavori part-time, meno retribuiti e di fatto sono in gran parte limitate nella possibilità di avanzamenti di carriera.

Trascurare la complessità con cui si manifestano le differenze di genere significa avere una percezione non corretta della realtà, con il rischio che anche azioni propositive di intervento nel mondo del lavoro risultino inefficaci.
D'altra parte, requisito fondamentale alla comprensione di tale complessità, e quindi alla programmazione di eventuali interventi correttivi efficaci, è la predisposizione di una documentazione di base in un'ottica di genere, che colga cioè la diversa collocazione di uomini e donne nel contesto lavorativo.

Sulla base delle premesse sopra sintetizzate, il Comitato per le Pari Opportunità dell'Ateneo di Genova (CPO), anche in considerazione degli artt.li 1 e 3 del suo Regolamento e in attuazione del Piano di Azioni Positive di Ateneo 2007-2010, ha deciso di raccogliere e di analizzare, in un'ottica di genere, i dati relativi al personale dell'Ateneo genovese e di cominciare a divulgarli con il presente documento.

Tale elaborato rappresenta la prima fotografia statistica del rapporto di genere all'interno della nostra Università, dal 2005 al 1010, ed è da intendersi come espressione di una attività propositiva e di promozione di una cultura delle pari opportunità dell'Ateneo stesso.

Tra le Pubbliche Amministrazioni l'Università è peculiare per la presenza al suo interno di due principali e autonome categorie di personale, il personale docente e il personale tecnico-amministrativo.
Pertanto il lavoro di analisi è stato condotto parallelamente per ognuna delle categorie, dopo un impegnativo lavoro di estrazione dei dati di interesse dalle fonti ufficiali dell'Ateneo, per il periodo 2005 - 2010.

I risultati evidenziati costituiscono una base di informazioni indispensabile per avviare riflessioni su temi rilevanti, quali la valorizzazione delle diversità, la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro, in un percorso di crescita culturale e sociale che veda una maggiore inclusione della prospettiva di genere nelle politiche universitarie.

1
ORGANI ACCADEMICI a.a. 2009-2010
Confronto per genere
personale docente e tecnico amministrativo

La composizione degli organi di Ateneo permette un confronto di genere trasversale rispetto alle due grandi categorie di personale docente e tecnico amministrativo:

Tab. 1: composizione organi accademici

	Femmine	Maschi
Rettore	-	1
Pro Rettore	-	1
Garante di Ateneo	-	1
Delegati del Rettore	4	25
Senato Accademico	6	22
Consiglio di Amministrazione	1	10
Nucleo di Valutazione di Ateneo	3	6
Commissione paritetica di Ateneo per la didattica e il diritto allo studio	6	5
Comitato per le pari opportunità	10	1
Presidi di Facoltà	2	9
Direttori di Dipartimento	8	38
Presidenti di CCS	24	57

Fonte: Università degli Studi di Genova

Il quadro della composizione degli organi di Ateneo porta in primo piano l'esigua presenza delle donne negli organi apicali di governo, rendendo quindi evidente, anche all'Università di Genova, il fenomeno della segregazione verticale, cioè la esclusione di fatto delle donne dalle posizioni di maggiore potere e prestigio all'interno delle organizzazioni in cui sono inserite.

2
PERSONALE DOCENTE

Premessa

I dati relativi al periodo 1 gennaio 2005 - 1 gennaio 2010 sono stati estratti dal database residente a CSITA, analizzando separatamente la distribuzione del personale in relazione alla facoltà di appartenenza, all'età, alla qualifica, alla progressione di carriera lavorativa e alla retribuzione.
Le qualifiche all'assunzione sono state rinominate e ricondotte ai ruoli attuali di docenti di I fascia (Ordinari), II fascia (Associati) e Ricercatori[1].
L'età, calcolata al 1 gennaio 2010, è stata categorizzata considerando le seguenti cinque classi: età inferiore a 35, da 35 a 44, da 45 a 54, da 55 a 64, età superiore a 65 anni.
Per alcune analisi si è ritenuto opportuno lavorare sull'anzianità di servizio così classificata: anno di assunzione dal 1955 al 1974, dal 1975 al 1979, dal 1980 al 1984, dal 1985 al 1994 e assunzione successiva al 1995. La diversa ampiezza temporale delle classi è stata determinata dalla necessità di formare gruppi omogenei sia in termini di numerosità sia rispetto all'anzianità. In particolare i docenti entrati in servizio tra il 1975 e il 1984 sono stati divisi in due classi a causa dell'elevato numero di assunzioni nel periodo.

2.1 Dinamica del Personale Docente

Al 1 gennaio 2005 il personale docente dell'Ateneo, distribuito nei tre gruppi dei professori ordinari, professori associati e ricercatori, ammonta a 1623 unità, di cui 526 femmine (32%) e 1097 maschi (68%).
Nell'arco del periodo temporale considerato le unità di personale scendono al 1 gennaio 2010 a 1498, con una riduzione del 7,7%, principalmente in conseguenza della differenza tra il numero di assunzioni (222) e il numero di cessazioni (361).

---

[1] Ognuna delle tre categorie è stata suddivisa a sua volta in base al tipo di contratto (tempo definito o tempo pieno).
Tuttavia le analisi successive non hanno evidenziato particolari differenze di genere. Inoltre è' stato necessario introdurre una categoria denominata *"altro"* che comprende qualifiche di assunzioni particolari quali funzionario tecnico, lettore incaricato, professore incaricato gratuito. Sono stati esclusi dallo studio casi statisticamente non significativi.

La riduzione dell'organico riguarda soprattutto il genere maschile che scende a 972 unità, mentre per il genere femminile rimane a 526 unità.
Le cessazioni interessano il 19,5% del personale totale presente nel corso dei 5 anni (1856 docenti) e si ripartiscono nel seguente modo: Ricercatori 26,0%, Associati 35,5% e Ordinari 38,5%. A livello di genere le cessazioni interessano il 16,9% delle donne e il 22,2% degli uomini.

Come risultato di queste dinamiche, al 1 gennaio 2010 la percentuale di personale femminile è leggermente aumentata rispetto al 2005 (37%) mentre è diminuita la percentuale di maschi (63%); per contro la distribuzione del personale all'interno delle tre categorie è cambiata poiché nel 2005 i docenti erano distribuiti più o meno equamente nelle tre categorie, mentre nel 2010 la percentuale dei ricercatori è maggiore (Fig. 1.1).

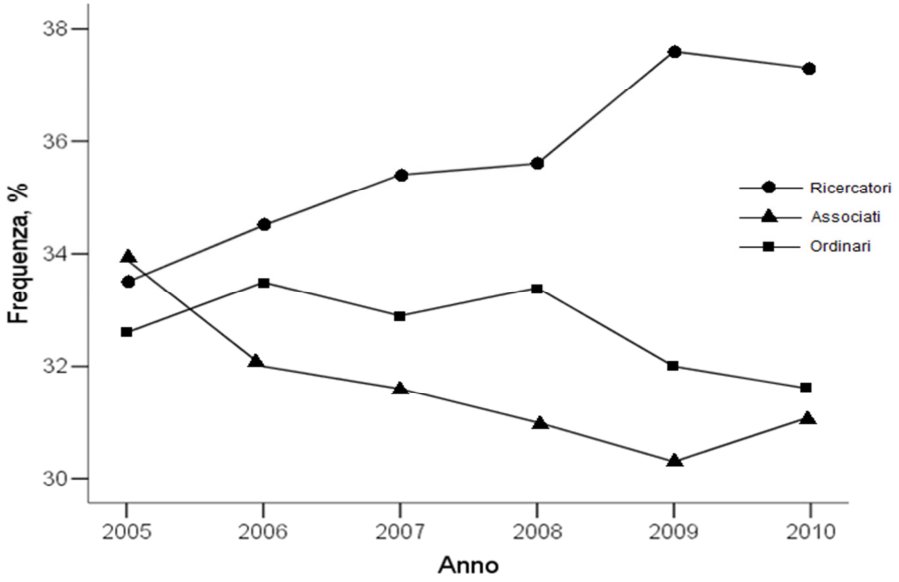


Fig. 1.1

La riduzione dei docenti avviene in misura diversa nelle varie facoltà. La riduzione maggiore si ha a *Scienze Politiche* (21,0%) e *Farmacia* (16,7%). Un aumento percentuale del personale riguarda solo la facoltà di *Lingue e Letterature Straniere* (31%) ed *Economia* (8%) (Tab. 1.1).

Tab. 1.1: Variazione nelle unità di personale docente per facoltà

	2005	2010	Variazione %
Lingue e Letterature Straniere	42	55	31,0
Economia	75	81	8,0
Ingegneria	295	279	-5,4
Architettura	87	82	-5,7
Giurisprudenza	75	69	-8,0
Scienze della Formazione	68	62	-8,8
Medicina e Chirurgia	375	341	-9,1
Scienze MFN	322	289	-10,2
Lettere e Filosofia	162	141	-13,0
Farmacia	60	50	-16,7
Scienze Politiche	62	49	-21,0
Totale	1623	1498	-7,7

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

2.2 Personale Docente ed età

Al 1 gennaio 2010 la classe d'età più frequente è compresa tra i 55 e i 65 anni (42,5%) e le due classi modali successive sono quelle comprese tra 35 e 55 anni. Si osserva che più del 15% dei docenti (226) ha un'età superiore ai 65 anni (Tab. 2.1).

Tab. 2.1: Distribuzione del personale docente per classi d'età (al 1 gennaio 2010)

	Totale		Maschi		Femmine	
Classi di età	**v.a.**	**%**	**v.a.**	**%**	**v.a.**	**%**
Fino a 34 anni	27	1,8%	11	1,1%	16	3,0%
35 - 44 anni	280	18,7%	156	16,1%	124	23,6%
45 - 54 anni	328	21,9%	214	22,0%	114	21,7%
55 - 64 anni	637	42,5%	422	43,4%	215	40,9%
65 anni e oltre	226	15,1%	169	17,4%	57	10,8%
Totale	1498	100,0%	972	100,0%	526	100,0%

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

La comparazione dei dati relativi al quinquennio (Tab. 2.2 e Tab. 2.3) evidenzia un progressivo invecchiamento del corpo docente. Questo andamento è determinato dal fatto che l'aumento dei docenti con età fino ai 45 anni (da 290 a 307) non basta a compensare il calo dei docenti di età compresa tra i 45 e i 55 anni (da 425 a 328) e l'aumento dei docenti con età superiore ai 65 anni (da 198 a 226).

Tab. 2.2: Distribuzione del personale docente per classi d'età (tra il 1 gennaio 2005 e il 1 gennaio 2010)

	Totale		**Maschi**		**Femmine**	
Classi di età	**2005**	**2010**	**2005**	**2010**	**2005**	**2010**
Fino a 34 anni	25	27	16	11	9	16
35 - 44 anni	265	280	161	156	104	124
45 - 54 anni	425	328	270	214	155	114
55 - 64 anni	710	637	489	422	221	215
65 anni e oltre	198	226	161	169	37	57
Totale	1623	1498	1097	972	526	526

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

Tab. 2.3: Variazione del personale docente per classi d'età (tra il 1 gennaio 2005 e il 1 gennaio 2010)

	Variazioni %		
Classi di età	**Totale**	**Maschi**	**Femmine**
Fino a 34 anni	8,0%	-31,3%	77,8%
35 - 44 anni	5,7%	-3,1%	19,2%
45 - 54 anni	-22,8%	-20,7%	-26,5%
55 - 64 anni	-10,3%	-13,7%	-2,7%
65 anni e oltre	14,1%	5,0%	54,1%
Totale	-7,7%	-11,4%	0,0%

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

Confrontando la distribuzione per genere dei docenti e le relative variazioni percentuali dal 1 gennaio 2005 al 1 gennaio 2010, emerge che l'invecchiamento del corpo docente riguarda soprattutto gli uomini; i docenti maschi over 65 sono stabili nel periodo (una variazione di solo 5%), mentre l'invecchiamento del corpo docente femminile è aumentato come si deduce dalla variazione del 54% d'età.

Nel 2010 il 26,6% delle donne ha un'età inferiore ai 45 anni (valore in crescita rispetto al 2005) e il 17,2% degli uomini appartiene alle prime due classi d'età (in diminuzione rispetto al 2005).
Per quanto riguarda il ruolo, il 100% dei docenti di età inferiore ai 35 anni e l'80,4% dei docenti tra i 35 e i 44 anni sono ricercatori; nella classe centrale troviamo principalmente docenti di II fascia (43,9%), mentre nelle ultime due classi si trovano in prevalenza docenti di I fascia (38,8% e 65,9%).

L'invecchiamento del personale docente ha un impatto diverso nelle singole facoltà (Tab. 2.4).
Al 1 gennaio 2010, infatti, facoltà come *Lettere e Filosofia* e *Medicina e Chirurgia* hanno una percentuale di docenti con età superiore ai 55 anni molto elevata (rispettivamente 78,7% e 66,3%), mentre facoltà come *Economia* e *Ingegneria* hanno un corpo docente più giovane (hanno più di 55 anni il 45% dei docenti).

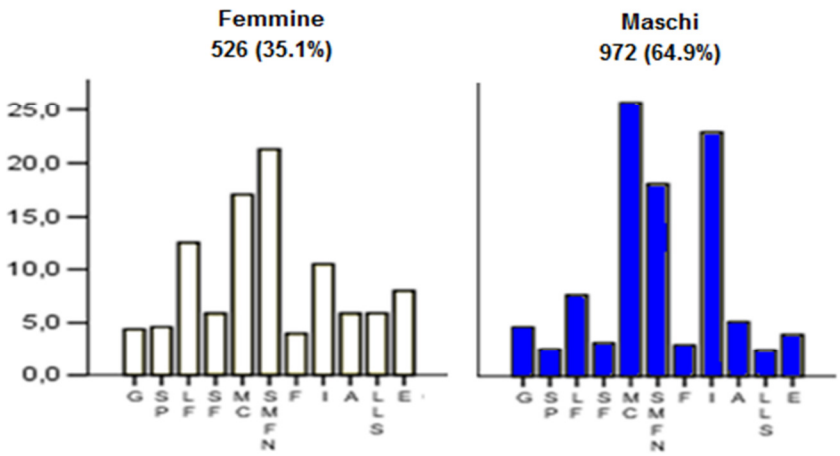
Tab.2.4: Distribuzione del personale docente per classe d'età e per facoltà (al 1 gennaio 2010)

Facoltà	Generale	< 34 anni	35 - 44 anni	45 - 54 anni	55 - 64 anni	Oltre 65 anni	Tot
Architettura	5,5	0,0	19,5	20,7	42,7	17,1	100,0
Economia	5,4	7,4	21,0	27,2	27,2	17,3	100,0
Farmacia	3,3	0,0	20,0	28,0	34,0	18,0	100,0
Giurisprudenza	4,6	2,9	20,3	21,7	37,7	17,4	100,0
Ingegneria	18,6	3,2	22,2	29,4	31,9	13,3	100,0
Lettere e Filosofia	9,4	0,7	10,6	9,9	63,8	14,9	100,0
Lingue e Lett. Straniere	3,7	1,8	27,3	14,5	41,8	14,5	100,0
Medicina e Chirurgia	22,8	1,2	15,0	17,6	52,8	13,5	100,0
Scienze Formazione	4,1	1,6	27,4	16,1	46,8	8,1	100,0
Scienze MFN	19,3	0,3	20,8	24,2	37,0	17,6	100,0
Scienze Politiche	3,3	4,1	6,1	32,7	38,8	18,4	100,0
Totale	100,0	1,8	18,7	21,9	42,5	15,1	100,0

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

2.3 Il Personale Docente e le Facoltà

La distribuzione di uomini e donne per facoltà è rappresentata negli istogrammi di Figura 3.1.



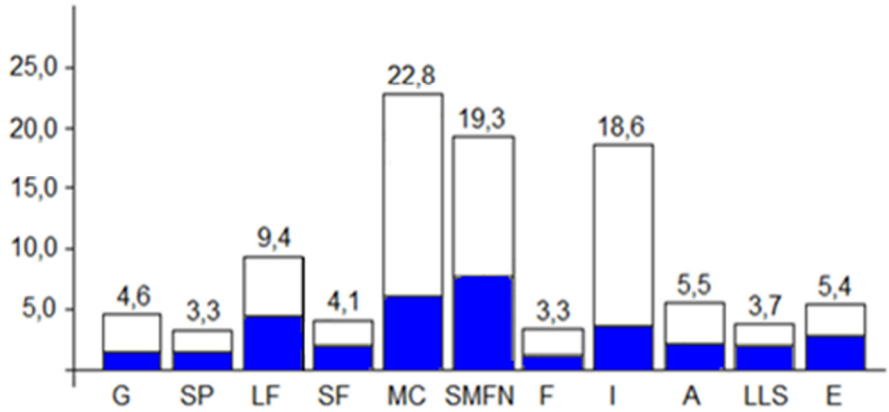
G = Giurisprudenza
SP = Scienze Politiche
LF = Lettere e Filosofia
SF = Scienze della Formazione
MC = Medicina e Chirurgia
SMFN = Scienze MFN
F = Farmacia
I = Ingegneria
A = Architettura
LLS = Lingue e Letterature Straniere
E = Economia

Fig. 3.1
Distribuzione Personale Docente per genere nelle Facoltà
(al 1 gennaio 2010)

La distribuzione del personale nelle diverse facoltà, non si discosta sostanzialmente da quanto osservato in generale nelle Università italiane con alcune facoltà a forte caratterizzazione di genere, prevalentemente maschile o prevalentemente femminile.

Nel nostro Ateneo la maggior parte delle donne si colloca nella facoltà di Scienze MFN (21,3%) e di Medicina e Chirurgia (17,1%), mentre gli uomini sono prevalenti nella facoltà di Medicina e Chirurgia (25,8%) e di Ingegneria (23,0%).

Osservando la distribuzione per facoltà dell'intero corpo docente e la ripartizione per genere all'interno di ogni facoltà (Fig. 3.2), si nota che, al 1 gennaio 2010, solo *Lingue e Letterature Straniere* e *Economia* hanno una maggiore percentuale di docenti di genere femminile, mentre *Medicina e Chirurgia* e *Ingegneria* hanno un corpo docente in larga maggioranza formato da uomini.



	G	SP	LF	SF	MC	SMFN	F	I	A	LLS	E
Maschi, %	66.7	51.0	53.2	50.0	73.6	61.2	58.0	80.3	62.2	43.6	48.1
Femmine, %	33.3	49.0	46.8	50.0	26.4	38.8	42.0	19.7	37.8	56.4	51.9

Fig. 3.2
Distribuzione per Facoltà e genere (al 1 gennaio 2010)

Il rapporto numerico tra uomini e donne descrive in modo ancora più evidente la situazione nelle diverse facoltà (Tab. 3.1).
Considerando il rapporto uomini/donne calcolato per il totale dei docenti nell'intero Ateneo (972 uomini / 526 donne= 1,85) come valore soglia, si nota che la facoltà di *Ingegneria,* con 224 maschi e 55 donne, ha il rapporto (4,07) più elevato rispetto alla soglia a favore degli uomini.

Viceversa, le facoltà di *Lingue e Letterature Straniere* e *Economia*, dove il rapporto uomini/donne è inferiore al valore soglia (rispettivamente 0,77 e 0,93), hanno una prevalenza femminile.

Tab. 3.1: Ripartizione numerica di docenti per facoltà e rapporto maschi/femmine (al 1 gennaio 2010)

Facoltà	Maschi	Femmine	Rapporto
Architettura	51	31	1,65
Economia	39	42	0,93
Farmacia	29	21	1,38
Giurisprudenza	46	23	2,00
Ingegneria	224	55	4,07
Lettere e Filosofia	75	66	1,14
Lingue e Letterature Straniere	24	31	0,77
Medicina e Chirurgia	251	90	2,79
Scienze della Formazione	31	31	1,00
Scienze MFN	177	112	1,58
Scienze Politiche	25	24	1,04
Totale	972	526	1,85

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

2.4 Personale Docente e qualifica

La disparità tra uomini e donne emerge in maniera netta nel confronto per qualifica (Fig. 4.1).

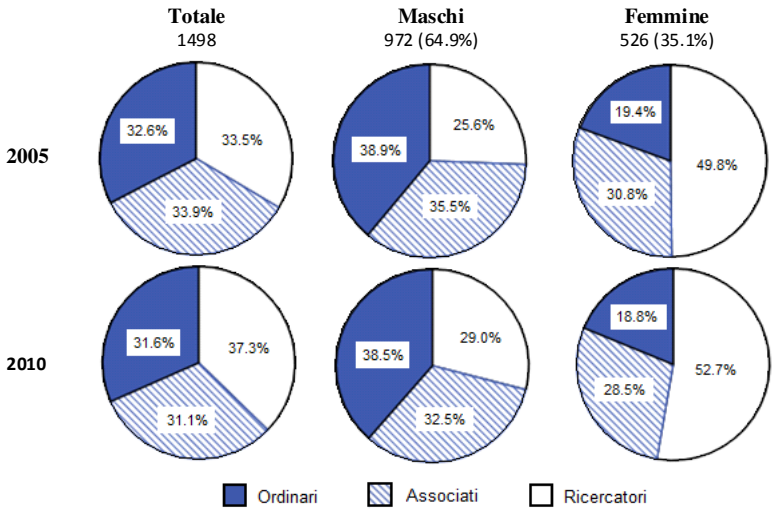


Fig. 4.1
Confronto tra genere delle distribuzioni per qualifica tra il 2005 e il 2010

Dal 2005 al 2010 persiste una marcata differenza nella composizione per genere in ricercatori e ordinari. Le donne, infatti, sono prevalentemente ricercatrici (nel 2010 il 52,7% contro il 29,0% degli uomini); viceversa tra gli uomini prevalgono gli ordinari (circa 38,5% contro solo il 18,8% delle donne). I docenti di II fascia rimangono presenti in modo equivalente tra uomini e donne (nel 2010 il 30,5% in media).
Il confronto più dettagliato prendendo in considerazione le fasce d'età (Tab. 4.1) evidenzia forti differenze a partire dalla classe centrale (45 - 54 anni) nella quale si amplifica la differenza di genere in ricercatori e ordinari: tra le donne le ricercatrici sono presenti in percentuale quasi doppia rispetto agli uomini (45,6% vs 28,5%); viceversa tra gli uomini i docenti di I fascia sono in percentuale quasi doppia rispetto alle donne (25,2% vs 14,9%).
La differenza di genere aumenta ulteriormente nella classe d'età successiva (55 - 64 anni). E' da notare che i docenti che nel 2010 hanno un'età intorno ai 55 anni (terza e quarta classe d'età) sono stati prevalentemente (per il 66,8%) assunti tra il 1975 e il 1994, periodo in cui le donne cominciavano a diventare attive nel mondo accademico (la percentuale di donne assunte in quel periodo raggiunge quasi il 35%). La disparità di genere tra i docenti nel ruolo di I fascia suggerisce che a parità di anzianità di assunzione un maggior numero di uomini rispetto alle donne raggiunge l'ordinariato, come approfondito nel quadro analitico, relativo a "personale docente e progressione di carriera".

Tab. 4.1: Confronto di genere nel personale docente distribuito per classi d'età e per qualifica (al 1 gennaio 2010)[2]

Classi di età	Qualifica	Femmine	Maschi
Fino a 34 anni	Ricercatori	100,0	100,0
35 - 44 anni	Ricercatori	80,6	80,1
	Associati	18,5	16,7
	Ordinari	0,8	3,2
45 - 54 anni	Ricercatori	45,6	28,5
	Associati	39,5	46,3
	Ordinari	14,9	25,2
55 - 64 anni	Ricercatori	48,8	20,1
	Associati	27,4	33,4
	Ordinari	23,7	46,4

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

[2] La fascia d'età 65 anni e oltre non viene presa in considerazione a causa della diversa età di pensionamento per le differenti qualifiche.

La prevalenza di docenti di I fascia a favore del genere maschile permane anche considerando la composizione del personale in ogni facoltà dell'Ateneo (Tab. 4.2). Spiccano in particolar modo le facoltà di *Giurisprudenza* (63,0% vs 17,4%) e *Farmacia* (41,4% vs 9,5%), mentre è minima la differenza (27,4% vs 22,6%) nella facoltà di *Architettura* che registra l'incidenza più bassa di ordinari (25,6%,) insieme a *Scienza della Formazione* (24,2%,) e *Scienze Politiche* (22,4%).

Per quanto riguarda i Ricercatori la situazione è opposta. Nel corpo docente femminile la percentuale di ricercatrici è, in ciascuna facoltà, superiore a quella maschile, passando da una differenza minima nella facoltà di *Architettura* (45,1% vs 39,2%) a una differenza massima nella facoltà di *Medicina e Chirurgia* (70,0% vs 32,7%). La ripartizione tra i due generi tra gli Associati, è simile e si mantiene costante dal 2005 al 2010.

Tab. 4.2: Distribuzione del personale nelle diverse facoltà, per genere e per qualifica, al 1 gennaio 2010

Facoltà	Genere	Ricercatori	Associati	Ordinari	Totale
Architettura	**F**	45,1%	32,3%	22,6%	31
	M	39,2%	33,4%	27,4%	51
Economia	**F**	40,5%	21,4%	38,1%	42
	M	30,8%	20,5%	48,7%	39
Farmacia	**F**	42,9%	47,6%	9,5%	21
	M	24,1%	34,5%	41,4%	29
Giurisprudenza	**F**	58,5%	26,1%	17,4%	23
	M	23,9%	13,1%	63,0%	46
Ingegneria	**F**	56,4%	29,1%	14,5%	55
	M	23,7%	37,1%	39,2%	224
Lettere e Filosofia	**F**	48,5%	28,8%	22,7%	66
	M	24,0%	25,3%	50,7%	75
Lingue e letterature straniere	**F**	45,2%	29,0%	25,8%	31
	M	29,2%	20,8%	50,0%	24
Medicina e chirurgia	**F**	70,0%	14,4%	15,6%	90
	M	32,7%	34,2%	33,1%	251
Scienze della Formazione	**F**	54,8%	32,3%	12,9%	31
	M	38,7%	25,8%	35,5%	31
Scienze MFN	**F**	50,0%	34,8%	15,2%	112
	M	29,9%	35,6%	34,5%	177
Scienze Politiche	**F**	45,8%	37,5%	16,7%	24
	M	28,0%	44,0%	28,0%	25
Totale	**F**	52,7%	28,5%	18,8%	526
	M	29,0%	32,5%	38,5%	972

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

Il personale docente ripartito nelle tre categorie considerate, docenti di I e II fascia e ricercatori, può essere ulteriormente suddiviso a seconda che il contratto sia a tempo definito o a tempo pieno.
I docenti con contratto a tempo definito, al 1 gennaio 2010, sono solo il 5,5% dell'intero corpo docente, valore simile al 2005. Gli uomini con questo tipo di contratto prevalgono sulle donne (7,6% vs 1,5%).

2.5 Personale Docente e progressione di carriera

Da quanto evidenziato nei paragrafi precedenti risulta che sia a livello di Ateneo che a livello di singole facoltà, la presenza femminile è notevolmente più consistente nelle posizioni meno avanzate della gerarchia universitaria.
Esaminando la progressione di carriera dei docenti, sia nel complesso che nella suddivisione di genere (Fig. 5.1), per ogni classe di assunzione[3], è possibile visualizzare quanti docenti al 2010 non avanzano nella carriera e quanti, invece, accedono ai ruoli di Associato e/o Ordinario.

L'analisi mostra chiaramente come tra le femmine la percentuale di docenti che rimangono nel ruolo di ricercatrici sia sempre più alta dei corrispettivi ricercatori maschi (in totale 50,3% vs 29,8%); inoltre la quota di uomini che diventano Ordinari è sempre maggiore rispetto alla percentuale di donne che conseguono l'ordinariato (in totale 33,5% vs 18,8%). Questa proporzione si rileva per ogni classe di assunzione e trova il suo picco tra i docenti assunti dal 1975 al 1984.

Tra i docenti assunti come Associati le donne progrediscono meno nella carriera (in totale 64,6% vs 51,5%); sono una eccezione le prime due classi 1955-1974 e 1975-1979, che si riferiscono a un solo caso di passaggio dall'associatura all'ordinariato (portando conseguentemente la percentuale al 100,0%). Al contrario gli uomini assunti come associati sembrano più agevolati all'avanzamento di carriera (in totale 48,5% vs 35,4%).

Per un maggiore dettaglio di informazioni si rimanda alla Tavola 1 e alla Tavola 2, in Appendice.

[3] Sono esclusi dallo studio i soggetti assunti dopo il 2004

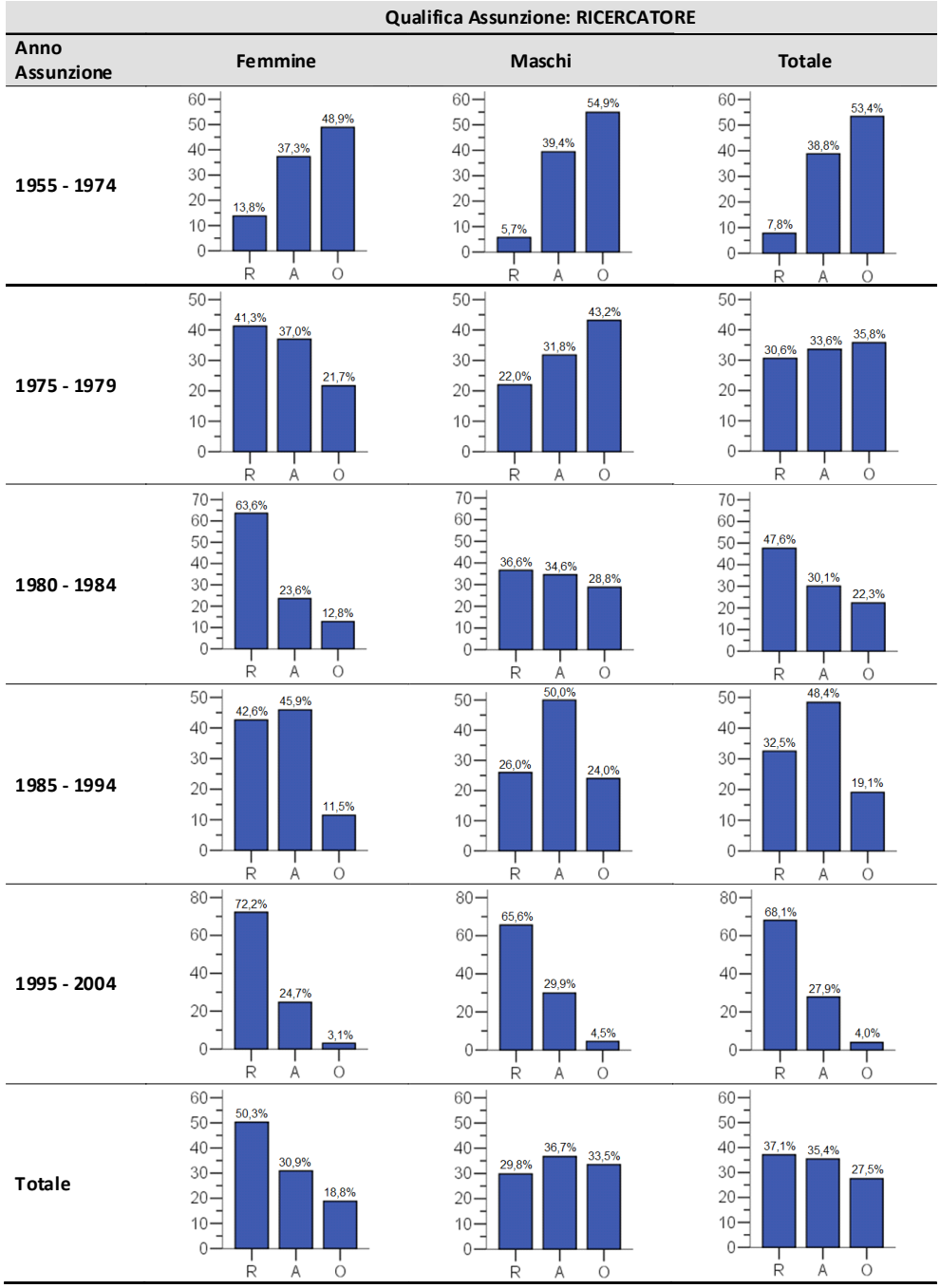
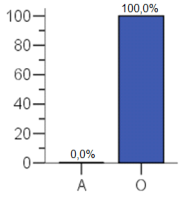
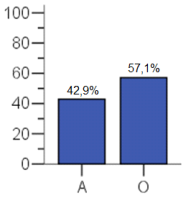
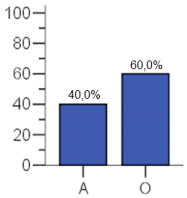
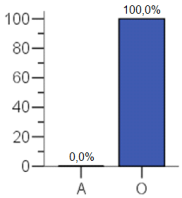
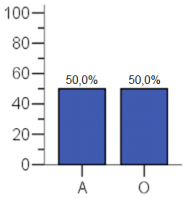
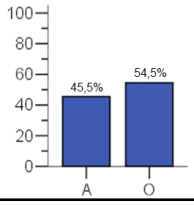
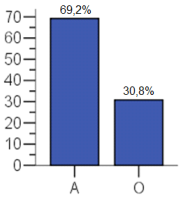
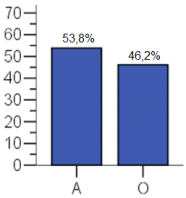
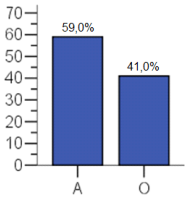
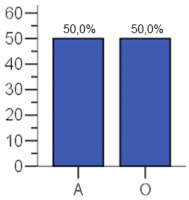
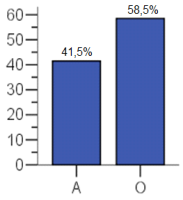
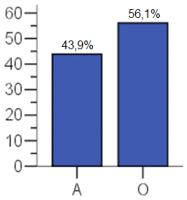
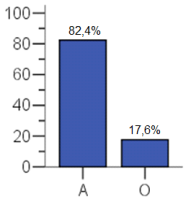
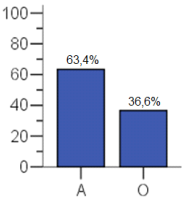
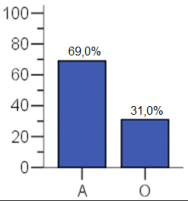
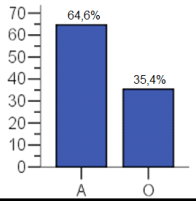
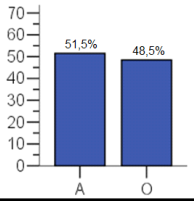
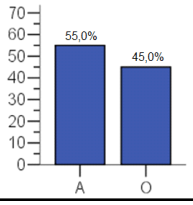


Fig. 5.1
Carriera del Personale Docente per anno di assunzione (1955 - 2004) al 1 gennaio 2010

Qualifica Assunzione: ASSOCIATO			
Anno Assunzione	**Femmine**	**Maschi**	**Totale**
1955 - 1974			
1975 - 1979			
1980 - 1984			
1985 - 1994			
1995 - 2004			
Totale			

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

2.6 Personale Docente e stipendio

In Tabella 6.1 è stato effettuato un confronto per genere rispetto agli stipendi e le tre fasce di docenti di I, II fascia e ricercatori.

La componente fissa dello stipendio dipende direttamente dall'anzianità di servizio dall'ultima qualifica, di conseguenza le differenze di stipendio che si osservano sono dovute al fatto che gli uomini, oltre che un maggiore avanzamento di carriera in percentuale, conseguono gli avanzamenti in tempi più rapidi.

Tra gli Ordinari gli stipendi degli uomini sono più alti in media di € 1500,00, mentre tra Associati e Ricercatori sono più alti quelli delle donne rispettivamente di circa € 600,00 e € 3000,00 in ragione della più elevata anzianità.

Tab.6.1: Confronto degli stipendi fissi (anno 2009) per qualifica e genere.

Anno Assunzione	Ordinari		Associati		Ricercatori	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
1955 - 1974	92706	91171	76133	73480	47862	57908
1975 - 1979	93598	92051	70545	74395	57339	59698
1980 - 1984	87932	87061	64838	67276	53312	58115
1985 - 1994	81201	80019	59385	60134	46556	48629
> 1995	74781	70814	49134	50936	39590	40594
Totale	88020	86369	62149	62745	42167	45812

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

Se si osserva l'anzianità di servizio dall'ultima qualifica (Tab. 6.2), si nota in particolare che nelle classi centrali (assunti tra il 1975 e il 1985) gli uomini diventano Ordinari circa due anni prima rispetto alle donne, mentre queste tendono a rimanere Ricercatrici per circa tre anni in più.

Tab. 6.2: Confronto dell'anzianità di servizio dall'ultima qualifica, al 1 gennaio 2010.
I dati sono presentati come (N), media ± std

Anno Assunzione	Ultima qualifica	TOTALE	FEMMINE	MASCHI
1955 - 1974	Ricercatore	(28) 20.5 ± 4.5	(13) 21.9 ± 0.7	(15) 19.3 ± 5.9
	Associato	(146) 22.1 ± 8.4	(35) 21.2 ± 9.1	(111) 22.3 ± 8.2
	Ordinario	(216) 12.9 ± 8.5	(47) 10.5 ± 7.8	(169) 13.6 ± 8.6
1975 - 1979	Ricercatore	(41) 20.5 ± 4.2	(19) 21.8 ± 2.0	(22) 19.3 ± 5.3
	Associato	(51) 18.7 ± 8.5	(17) 17.4 ± 10.1	(34) 19.3 ± 7.9
	Ordinario	(93) 11.5 ± 9.5	(12) 9.0 ± 6.7	(81) 11.8 ± 9.8
1980 - 1984	Ricercatore	(194) 20.4 ± 3.8	(105) 21.7 ± 1.7	(89) 18.8 ± 5.0
	Associato	(146) 12.7 ± 8.5	(48) 13.3 ± 9.3	(98) 12.3 ± 8.1
	Ordinario	(152) 11.2 ± 9.2	(33) 9.7 ± 9.0	(119) 11.6 ± 9.3
1985 - 1994	Ricercatore	(55) 14.3 ± 3.8	(27) 14.4 ± 4.3	(28) 14.2 ± 3.4
	Associato	(101) 7.7 ± 6.3	(36) 7.8 ± 7.1	(65) 7.6 ± 5.8
	Ordinario	(87) 7.2 ± 5.8	(19) 4.7 ± 5.4	(68) 7.8 ± 5.8
≥ 1995	Ricercatore	(171) 6.7 ± 2.4	(70) 6.8 ± 2.4	(101) 6.6 ± 2.4
	Associato	(110) 3.6 ± 2.7	(38) 3.5 ± 2.5	(72) 3.7 ± 2.9
	Ordinario	(50) 5.0 ± 3.8	(8) 3.4 ± 2.9	(42) 5.3 ± 3.9

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

Una delle componenti variabili dello stipendio di un docente è costituita dai proventi derivanti dall'attività svolta in "conto terzi". Nel corso del 2009, la percentuale di docenti uomini che percepisce compensi relativi all'attività in

"conto terzi" è doppia rispetto a quella femminile (26,8% vs 12,7%) e, per conseguenza, il compenso è nettamente superiore (7427 euro contro 4369).
I maggiori proventi derivanti da attività per Conto terzi si riscontrano nelle facoltà di *Ingegneria*, *Architettura*, *Medicina e Chirurgia* e *Scienze MFN* (Tab. 6.3).

Tab. 6.3: Percentuale di docenti che svolge attività per Conto Terzi (nel 2009)

Facoltà	**Totale**		**Maschi**		**Femmine**	
	N	**%CT**	**N**	**%CT**	**N**	**%CT**
Architettura	19	23,5	11	22,0	8	25,8
Economia	1	1,2	0	0,0	1	2,3
Farmacia	4	6,8	2	6,3	2	7,4
Giurisprudenza	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Ingegneria	156	52,7	133	55,4	23	41,1
Lettere e Filosofia	3	1,9	3	3,7	0	0,0
Lingue e Letterature Straniere	1	1,8	1	4,0	0	0,0
Medicina e Chirurgia	80	22,5	70	26,5	10	10,9
Scienze della Formazione	10	14,7	7	21,2	3	8,6
Scienze MFN	69	22,5	47	24,5	22	19,3
Scienze Politiche	5	9,1	4	13,8	1	3,8
Totale	348	21,9	278	26,8	70	12,7

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

3
PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Premessa

I dati relativi al periodo 1 gennaio 2005 - 1 gennaio 2010 sono stati estratti dal database residente a CSITA e analizzati in un'ottica di genere in relazione alla struttura di servizio, all'età, all'area e categoria di appartenenza; sono state inoltre considerate la progressione di carriera la retribuzione e le assenze. L'analisi ha riguardato il personale assunto a tempo indeterminato.
Per le peculiarità contrattuali il personale dirigente è stato trattato a parte.

Il personale tecnico amministrativo è stato raggruppato in quattro aree funzionali (Amministrativa - Biblioteche - Socio sanitaria e Tecnica)[4] ed in quattro diverse categorie (B-C-D-EP). I differenti livelli in cui è suddivisa ogni categoria sono stati aggregati, per cui ad ogni persona è possibile associare una categoria di una specifica area.

L'età del personale, calcolata al 1 gennaio 2010, è stata categorizzata nelle seguenti classi: meno di 35 anni, 35 - 44 anni, 45 -54 anni, 55- 60 anni, più di 61 anni.

Dal punto di vista della distribuzione del personale sono state individuate come sedi di servizio le seguenti macro strutture: Amministrazione Centrale, Centri di Servizio e Facoltà[5].

Per la progressione di carriera, è stato necessario individuare classi di riferimento omogenee relative a intervalli di tempo, per poter ovviare alla presenza di inquadramenti d'assunzione non più in vigore.

---

[4] L'area Amministrativa comprende anche l'area Amministrativa Gestionale e l'area Amministrativa della categoria B; con area Tecnica si intende l'area Tecnica, Tecnico-Scientifica e di Elaborazione Dati e l'area Servizi Generali Tecnici categoria B; l'area Socio Sanitaria comprende tutte le professioni mediche.
[5] Nell'Amministrazione Centrale sono compresi il GBH e il CUG; i Centri di Servizio comprendono i Centri di Eccellenza, CSITA, CSBA e PERFORM; nelle Facoltà sono compresi i Dipartimenti, i Centri di Servizio di Facoltà e i CSB.

I dati sul part-time e sulle assenze sono stati considerati, dove possibile, anche in associazione a motivi di cura.
Purtroppo non sono state fatte analisi sulla partecipazione del personale a corsi di formazione e sull'attribuzione degli incarichi previsti da CCNL comparto università.

3.1 Dinamica del Personale Tecnico-Amministrativo

Nell'arco dei cinque anni considerati si è registrata una variazione nella distribuzione del personale tra le categorie ed aree di inquadramento e nella attribuzione alle principale strutture dell'Ateneo.

Al 1 gennaio 2005 il personale tecnico amministrativo[6] dell'Ateneo conta in totale 1257 unità, di cui 758 femmine (60,3%) e 499 maschi (39,7%)[7].
Dopo cinque anni le unità di personale sono aumentate a 1327 (830 femmine e 497 maschi), con un incremento del 5,6%, come differenza tra il numero di assunzioni (284) e il numero di cessazioni (213).
L'incremento riguarda quasi esclusivamente le donne (+9,5%). Pertanto al 1 gennaio 2010 il personale risulta costituito per il 62,5% da femmine e per il 37,5% da maschi.

La dinamica del personale rispetto alla struttura di attribuzione è descritta nella Tabella 1.1 che evidenzia un aumento del personale femminile in tutte le strutture.
In particolare nella struttura meno rappresentativa numericamente, i Centri di Servizio, si osserva il maggior aumento a prescindere dal genere ed il maggiore aumento di personale femminile, con un 63,0% vs 27,8%.
Inoltre nelle Facoltà, che presentano il minore incremento assoluto, si ha un aumento del 6,7% delle femmine verso un decremento del 4,4% dei maschi.

---

[6] 35 unità di personale sono state escluse dall'analisi a causa della mansione di assunzione non riconducibili alle classi definite. Inoltre è stato escluso il personale che non percepisce stipendio (5 nel 2005, 1 nel 2006, 3 nel 2007, 2 nel 2008 e 4 nel 2009).

[7] In alcune tabelle come quelle che riguardano aree e categorie non sono stati inclusi i dirigenti

Tab. 1.1: Distribuzione del personale T.A. per struttura (1 gennaio 2005 - 1 gennaio 2010)

Struttura	Femmine			Maschi			Totale		
	2005	2010	Var. %	2005	2010	Var. %	2005	2010	Var. %
Amministrazione Centrale	220	241	9,5	140	148	5,7	360	389	8,1
Centri Servizi	27	44	63,0	18	23	27,8	45	67	48,9
Facoltà	511	545	6,7	341	326	-4,4	852	871	2,2
Architettura	22	27	22,7	12	10	-16,7	34	37	8,8
Economia	35	31	-11,4	9	12	33,3	44	43	-2,3
Farmacia	11	13	18,2	12	14	16,7	23	27	17,4
Giurisprudenza	21	20	-4,8	19	17	-10,5	40	37	-7,5
Ingegneria	78	95	21,8	76	74	-2,6	154	169	9,7
Lettere e Filosofia	41	38	-7,3	17	18	5,9	58	56	-3,4
Lingue e Letterature Straniere	14	14	0,0	5	7	40,0	19	21	10,5
Medicina e Chirurgia	157	173	10,2	90	78	-13,3	247	251	1,6
Scienze della Formazione	24	27	12,5	9	8	-11,1	33	35	6,1
Scienze MFN	86	81	-5,8	84	81	-3,6	170	162	-4,7
Scienze Politiche	22	26	18,2	8	7	-12,5	30	33	10,0

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

La distribuzione del personale per categoria nello stesso periodo è riportata nella Tabella 1.2. Si osserva che un forte decremento, determinato anche dalle normative vigenti, è registrato nella categoria più bassa, dove il personale passa da 237 a 131 unità, con una riduzione del 44,7%. Tale riduzione viene compensata dall'incremento del personale nelle altre categorie. In particolare le donne aumentano maggiormente nelle categorie intermedie C e D (rispettivamente 25,4% e 25,2%) e meno in quella più elevata, EP. In quest'ultima gli uomini aumentano con un 22,2% vs 16,7%. E' da sottolineare che nel complesso, a parte la categoria B, la presenza maschile aumenta all'aumentare del livello, mentre la presenza femminile ha un andamento opposto.

Tab. 1.2: Variazione del personale T.A. per categoria (1 gennaio 2005 - 1 gennaio 2010)

	Femmine			Maschi			totale		
	2005	**2010**	**var %**	**2005**	**2010**	**var %**	**2005**	**2010**	**var %**
B	153	74	-51,6	84	57	-32,1	237	131	-44,7
C	437	548	25,4	264	277	4,9	701	825	17,7
D	143	179	25,2	121	128	5,8	264	307	16,3
EP	24	28	16,7	27	33	22,2	51	61	19,6

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

La Tabella 1.3 mette in evidenza la dinamica del personale nel periodo di riferimento all'interno delle quattro aree scelte.

Tab. 1.3: Variazione del personale T.A. per area (1 gennaio 2005 - 1 gennaio 2010)

	Femmine			Maschi			Totale		
	2005	**2010**	**var %**	**2005**	**2010**	**var %**	**2005**	**2010**	**var %**
Amministrativa	500	538	7,6	123	128	4,1	623	666	6,9
Biblioteche	46	60	30,4	21	22	4,8	67	82	22,4
Socio Sanitaria	41	34	-17,1	38	27	-28,9	79	61	-22,8
Tecnica	170	197	15,9	314	318	1,3	484	515	6,4

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

La Figura 1.1 mette in evidenza che le due aree funzionali numericamente più piccole (Biblioteche e Socio Sanitaria) hanno andamento temporale opposto. Infatti, nonostante l'incremento generale del personale, nell'area socio sanitaria si nota un notevole decremento percentuale (-22,8%) e nell'area biblioteche un notevole incremento percentuale (+22,7%), con un aumento femminile del 31,1%.

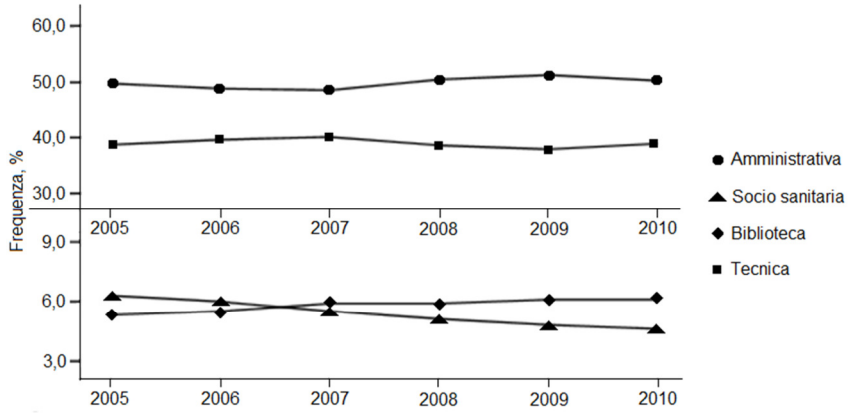


Fig. 1.1

3.2 Personale Tecnico-Amministrativo ed età

I dati relativi alla distribuzione per classi d'età (Tabella 2.1) evidenziano che quasi il 75% del personale, al 1 gennaio 2010, ha un'età compresa nelle seconda e nella terza classe, tra 35 e 54 anni. Non emergono significative differenze di genere, neanche nell'ultima fascia, oltre i 61 anni, dove la normativa prevede un trattamento diverso tra uomini e donne.

Tab. 2.1: Distribuzione del personale T.A. per classi d'età al 1 gennaio 2010

	Genere		
Età al 1 gennaio 2005	**Femmine %**	**Maschi %**	**Totale %**
Fino a 34 anni	7,2	7,4	7,3
35 - 44 anni	31,8	26,8	29,9
45 - 54 anni	44,2	46,3	45,0
55 -60 anni	12,3	13,3	12,7
61 anni e oltre	4,5	6,2	5,1
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

Per un maggiore dettaglio si vedano le distribuzioni all'interno di ogni area funzionale (Fig. 2.1).

L'area amministrativa presenta le minori differenze di genere, le distribuzioni nelle aree tecnica e biblioteche hanno un andamento simile tra loro e nell'area Socio Sanitaria non ci sono unità di personale con età inferiore ai 35 anni.

Il personale femminile con meno di 55 anni è più frequente rispetto quello maschile (61,7% vs 40,7%).
Nelle fasce di maggiore anzianità sono generalmente più numerosi gli uomini.

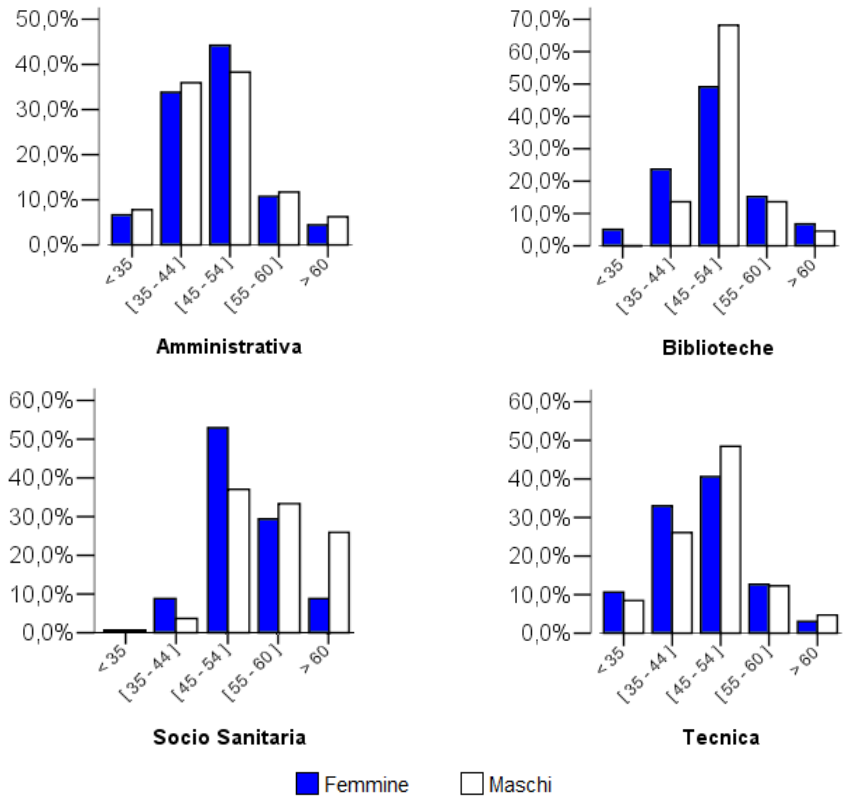

50,0%
40,0%
30,0%
20,0%
10,0%
0,0%
< 35
[35 - 44]
[45 - 54]
[55 - 60]
> 60
Amministrativa
70,0%
60,0%
50,0%
40,0%
30,0%
20,0%
10,0%
0,0%
Biblioteche
60,0%
50,0%
40,0%
30,0%
20,0%
10,0%
0,0%
Socio Sanitaria
Tecnica
Femmine
Maschi

Fig. 2.1

3.3 Personale Tecnico-Amministrativo e strutture

Prendendo in esame la ripartizione del personale nelle diverse strutture, la Tabella 3.1 mette in evidenza che, al 1 gennaio 2010, il 65% dei dipendenti, in uguale misura per maschi e femmine, lavora nelle Facoltà, principalmente in quelle dell'area scientifica.

Tab. 3.1: Distribuzione del personale per struttura al 1 gennaio 2010

Struttura	Femmine %	Maschi %	Totale %
Amministrazione Centrale	29,0	29,8	29,3
Centri Servizi	5,3	4,6	5,0
Facoltà	65.7	65.6	65.6
Architettura	3,3	2,0	2,8
Economia	3,7	2,4	3,2
Farmacia	1,6	2,8	2,0
Giurisprudenza	2,4	3,4	2,8
Ingegneria	11,4	14,9	12,7
Lettere e Filosofia	4,6	3,6	4,2
Lingue e Lett. Straniere	1,7	1,4	1,6
Medicina e Chirurgia	20,8	15,7	18,9
Scienze della Formazione	3,3	1,6	2,6
Scienze MFN	9,8	16,3	12,2
Scienze Politiche	3,1	1,4	2,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

La Figura 3.1 mostra che la distribuzione per struttura dal 2005 al 2010 è rimasta pressoché invariata: nel corso dei cinque anni ad una leggera riduzione della percentuale di personale assegnata alle Facoltà (dal 67,8% al 65,6%) corrisponde un leggero aumento della percentuale di personale assegnato all'Amministrazione Centrale e ai Centri di Servizio.

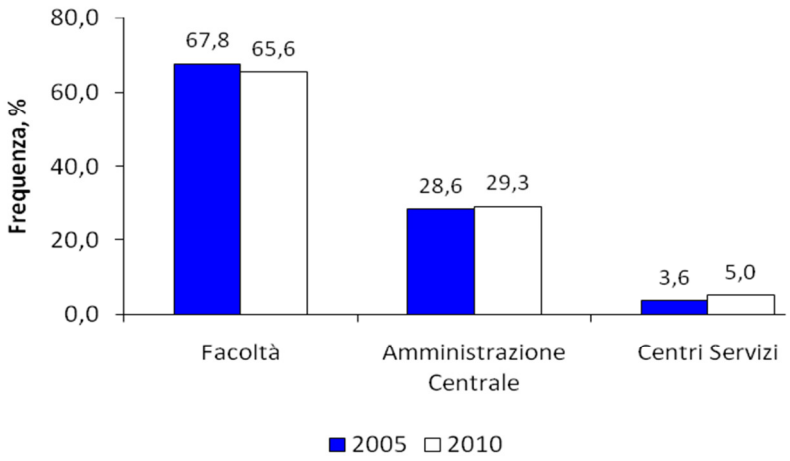
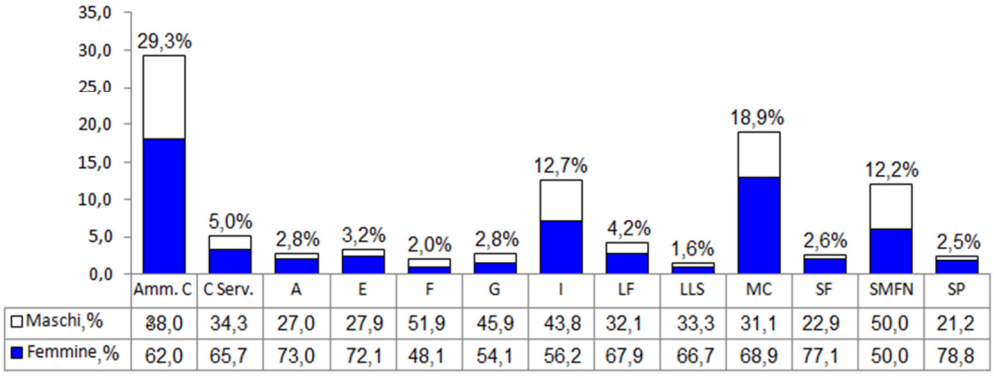


Fig. 3.1

Confrontando la distribuzione del personale femminile e quella maschile al 1 gennaio 2010 (Fig. 3.2), si nota che totalmente le donne sono più numerose degli uomini (830 verso 497) ed ogni struttura è prevalentemente femminile, ad eccezione della Facoltà di *Farmacia* dove i maschi sono presenti per il 51,9%.



	Amm. C	C Serv.	A	E	F	G	I	LF	LLS	MC	SF	SMFN	SP
Maschi,%	38,0	34,3	27,0	27,9	51,9	45,9	43,8	32,1	33,3	31,1	22,9	50,0	21,2
Femmine,%	62,0	65,7	73,0	72,1	48,1	54,1	56,2	67,9	66,7	68,9	77,1	50,0	78,8

Fig. 3.2

Considerando il rapporto tra il numero totale di donne e di uomini nell'insieme del personale (= 1.67) come valore soglia, il confronto con tale valore numerico dei rapporti donne/uomini nelle diverse strutture (Tabella 3.2) permette un confronto più preciso della prevalenza dell'uno e dell'altro genere nelle strutture stesse.

Nelle tre strutture principali il rapporto donna/uomo è simile e non si discosta significativamente dal valore soglia; tuttavia, a livello di Facoltà, *Scienze Politiche* (3,71) e *Scienze della Formazione* (3,38) hanno valori molto superiori alla soglia, per la netta prevalenza femminile.
La Facoltà di *Farmacia* si distingue per il valore più basso, inferiore 1, a causa della prevalenza di personale di genere maschile.

Tab. 3.2: Rapporto donne /i uomini per struttura al 1 gennaio 2010

Struttura	Femmine	Maschi	Rapporto
Amministrazione Centrale	241	148	1,63
Centri Servizi	44	23	1,91
Facoltà	545	326	1,67
Architettura	27	10	2,70
Economia	31	12	2,58
Farmacia	13	14	0,93
Giurisprudenza	20	17	1,18
Ingegneria	95	74	1,28
Lettere e Filosofia	38	18	2,11
Lingue e Letterature Straniere	14	7	2,00
Medicina e Chirurgia	173	78	2,22
Scienze della Formazione	27	8	3,38
Scienze MFN	81	81	1,00
Scienze Politiche	26	7	3,71
Totale	830	497	1,67

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

3.4 Personale Tecnico-Amministrativo e categorie

Le quattro categorie qui considerate rappresentano i quattro gradini dell'organizzazione, procedendo in ordine crescente da B, a C, a D, e ad EP.

Al 1 gennaio 2010 il personale inquadrato nella categoria B rappresenta circa il 10%, senza significative differenze di genere (Fig. 4.1).

Una percentuale maggiore di donne (66,0% vs 55,7%) è presente come C, mentre nelle categorie più elevate, D ed EP, prevalgono gli uomini, rispettivamente 21,6% vs 25,8,% e 3,3% vs 6,6,%.

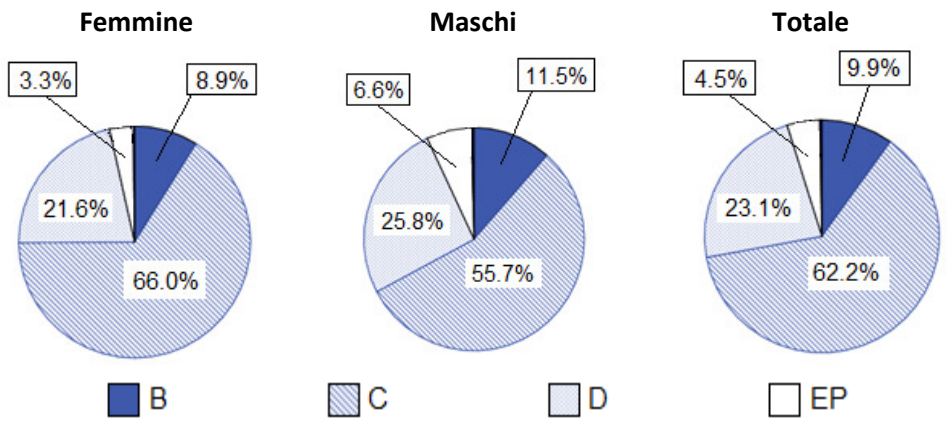


Fig. 4.1

La tabella 4.1 permette di confrontare le distribuzioni per genere del personale delle diverse categorie, nelle varie strutture.

In eguale misura tra femmine e maschi, le categorie B, C e D sono presenti maggiormente nelle Facoltà, con circa l'80% della categoria B, quasi il 70% della categoria C e circa il 60% della categoria D, mentre più del 50% del personale di categoria EP si trova nell'Amministrazione Centrale.

Tab. 4.1 Distribuzione nelle strutture del personale TA per categoria e genere

		Amministrazione Centrale	Centri Servizi	Facoltà	Totale (N)
B	F	18,9%	0,0%	81,1%	100,0% (74)
	M	15,8%	1,8%	82,5%	100,0% (57)
C	F	29,4%	3,8%	66,8%	100,0% (548)
	M	28,9%	2,2%	69,0%	100,0% (277)
D	F	27,4%	11,2%	61,5%	100,0% (179)
	M	31,3%	9,4%	59,4%	100,0% (128)
EP	F	55,6%	11,1%	33,3%	100,0% (27)
	M	51,5%	12,1%	36,4%	100,0% (33)
Totale	F	29,0%	5,3%	65,7%	100,0% (828)
	M	29,8%	4,6%	65,6%	100,0% (495)

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

3.5 Personale Tecnico-Amministrativo ed aree funzionali

La distribuzione del personale al 1 gennaio 2010 nelle quattro aree funzionali è rappresentata nella Figura 5.1. Si nota immediatamente che la maggior parte del personale è inquadrata nell'area Amministrativa (50,2%) e nell'area tecnica (38,8%) che complessivamente raccolgono il 90% del personale; il restante 10% è rappresentato dalle rimanenti due aree con 6,1% per l'area Biblioteche ed 4,6% per l'area Socio Sanitaria. Da un punto di vista di genere l'area Amministrativa e l'area Biblioteche sono prevalentemente femminili (rispettivamente 80,8% e 72,8%), mentre l'area Tecnica è prevalentemente maschile (61,7%).

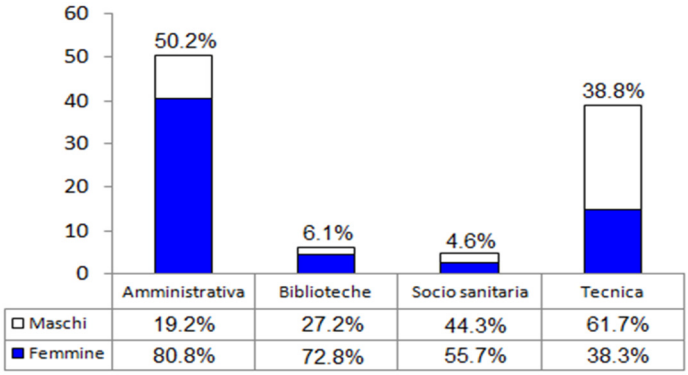


Fig. 5.1

La distribuzione per genere del personale T.A. nelle diverse aree è evidenziata più in dettaglio dalla Tabella 5.1 che riporta anche la struttura di afferenza.

Tab. 5.1: Distribuzione del personale per genere e area in ogni struttura al 1 gennaio 2010

Struttura	Genere	Area funzionale[8]				
		A %	B %	SS %	T %	Totale N (%)
Amministrazione Centrale	**F**	90,0	-	-	10,0	241 (100,0)
	M	52,1	-	-	47,9	148 (100,0)
Centri Servizi	**F**	45,5	4,5	-	50,0	44 (100,0)
	M	8,7	4,3	-	87,0	23 (100,0)
Facoltà	**F**	55,6	10,5	6,2	27,7	545 (100,0)
	M	15,3	6,4	8,3	69,9	326 (100,0)
Architettura	**F**	48,1	11,1	-	40,7	27 (100,0)
	M	-	20,0	-	80,0	10 (100,0)
Economia	**F**	61,3	22,6	-	16,1	31 (100,0)
	M	-	8,3	-	91,7	12 (100,0)
Farmacia	**F**	53,8	15,4	-	30,8	13 (100,0)
	M	28,6	-	-	71,4	14 (100,0)
Giurisprudenza	**F**	70,0	25,0	-	5,0	20 (100,0)
	M	41,2	29,4	-	29,4	17 (100,0)
Ingegneria	**F**	65,3	9,5	-	25,3	95 (100,0)
	M	12,2	2,7	-	85,1	74 (100,0)
Lettere e Filosofia	**F**	57,9	18,4	-	23,7	38 (100,0)
	M	11,1	16,7	-	72,2	18 (100,0)
Lingue e Letterature Straniere	**F**	78,6	14,3	-	7,1	14 (100,0)
	M	-	28,6	-	71,4	7 (100,0)
Medicina e Chirurgia	**F**	45,1	2,9	19,7	32,4	173 (100,0)
	M	14,1	1,3	34,6	50,0	78 (100,0)
Scienze della Formazione	**F**	55,6	18,5	-	25,9	27 (100,0)
	M	25,0	-	-	75,0	8 (100,0)
Scienze MFN	**F**	56,8	9,9	-	33,3	81 (100,0)
	M	16,0	4,9	-	79,0	81 (100,0)
Scienze Politiche	**F**	61,5	15,4	-	23,1	26 (100,0)
	M	28,6	14,3	-	57,1	7 (100,0)
Totale	**F**	65,0	7,1	4,1	23,8	830 (100,0)
	M	25,9	4,4	5,5	64,2	497 (100,0)

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

[8] A = Amministrativa; B = Biblioteche; SS = Socio Sanitaria; T = Tecnica

In Amministrazione Centrale e Facoltà, che comprendono il 95% del totale del personale, le donne sono per la maggior parte di area Amministrativa; in Amministrazione Centrale il 90,0% delle donne contro un 52,1% degli uomini, nei Centri Servizi un 45,5% vs 8,7%, nelle Facoltà 55,6% vs 15,3%. Nelle Facoltà di *Architettura*, *Lingue e Letterature Straniere* e *Economia* l'area Amministrativa è composta esclusivamente da donne.
Nell'area Tecnica prevalgono gli uomini in tutte e tre le strutture (47,9% uomini vs il 10,0% donne in Amministrazione Centrale; 87,0% vs 50,0% nei Centri Servizi ed il 69,9% vs 27,7% nelle Facoltà). Tra il personale appartenente all'area Biblioteche è, in genere, maggiore la percentuale di donne. Fanno eccezione Giurisprudenza, Architettura e Lingue e Letterature Straniere. Si notano in particolare le facoltà di Farmacia e Scienze della Formazione nelle quali non ci sono uomini che lavorano nell'area Biblioteche.
La percentuale di personale maschile Socio Sanitario, presente solo nella Facoltà di Medicina e Chirurgia, prevale su quello femminile (34,6% contro il 19,7%).
La Tabella 5.2 riporta, separatamente per femmine e maschi, la distribuzione delle categorie all'interno delle aree funzionali, sia in valore assoluto che in percentuale, al 1 gennaio 2010.

Tab. 5.2: Distribuzione, separatamente per femmine e maschi, del personale T.A. per categoria in ogni area al 1 gennaio 2010.

Femmine					
Categoria	**Area Amministrativa**	**Area Biblioteche**	**Area Socio Sanitaria**	**Area Tecnica**	**Totale**
B	35 (6,5%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	39 (19,8%)	74 (8,9%)
C	396 (73,6%)	44 (73,3%)	10 (29,4%)	98 (49,7%)	548 (66,1%)
D	92 (17,1%)	15 (25,0%)	18 (52,9%)	54 (27,4%)	179 (21,6%)
EP	15 (2,8%)	1 (1,7%)	6 (17,6%)	6 (3,0%)	28 (3,4%)
Totale	538 (100,0%)	60 (100,0%)	34 (100,0%)	197 (100,0%)	829 (100,0%)

Maschi					
Categoria	**Area Amministrativa**	**Area Biblioteche**	**Area Socio Sanitaria**	**Area Tecnica**	**Totale**
B	12 (9,4%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	45 (14,2%)	57 (11,5%)
C	70 (54,7%)	20 (90,9%)	9 (33,3%)	178 (56,0%)	277 (56,0%)
D	33 (25,8%)	1 (4,5%)	18 (66,7%)	76 (23,9%)	128 (25,9%)
EP	13 (10,2%)	1 (4,5%)	0 (0,0%)	19 (6,0%)	33 (6,7%)
Totale	128 (100,0%)	22 (100,0%)	27 (100,0%)	318 (100,0%)	495 (100,0%)

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

L'area Amministrativa è composta da personale con qualifica C per il 73,6% nelle femmine e per il 54,7% nei maschi; viceversa, è composta da personale di categoria D per il 17,1% nelle femmine e per il 25,8% nei maschi. Il personale dell'Area Tecnica, invece, si distribuisce nelle due categorie C e D, con rispettivamente il 50% ed il 25% senza differenze di genere.
Nell'area Biblioteche le donne sono al 74,6% nella categoria C e al 25,4% nella categoria D mentre gli uomini sono al 90,9% nella categoria C.
Il personale di categoria EP è molto più frequentemente costituito da uomini nelle aree Amministrativa (10,2% vs 2,8%), Biblioteche (4,5% vs 1,7%) e Tecnica (6,0% vs 3,0%) e più da donne solo nell'area Socio Sanitaria (17,6% vs 0,0%).

3.6 Personale Tecnico-Amministrativo e part-time

Come è noto, è considerato part-time quel particolare contratto di lavoro con orario ridotto rispetto alla norma di trentasei ore settimanali.
I dati relativi alle situazioni di lavoro part-time sono riportati nella Tabella 6.1. Si può osservare che al 1 gennaio 2010 il 17,8% (236 unità) del personale lavora in part-time, con una percentuale femminile sette volte più alta di quella maschile (29,5% vs 4,2%).

Tab. 6.1: Distribuzione per tipo di part-time per genere al 1 gennaio 2009

Part-Time	Femmine		Maschi		Totale	
No	74,1%		95,8%		82,2%	
Si	29,5%	(100,0%)	4,2%	(100,0%)	17,8%	(100,0%)
33	0,2%	(0,9%)	0,4%	(9,5%)	0,3%	(1,7%)
50	4,7%	(18,2%)	3,2%	(76,2%)	4,2%	(23,6%)
75	12,7%	(48,8%)	0,4%	(9,5%)	8,1%	(45,5%)
83	7,0%	(27,0%)	0,2%	(4,8%)	4,4%	(24,7%)
92	1,3%	(5,1%)	0,0%	(0,0%)	0,8%	(4,5%)

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

Il confronto per tipo di part-time adottato da donne e uomini evidenzia che l'80,9% delle donne sceglie un part-time uguale o superiore al 75%, mentre l'85,7% degli uomini sceglie il part-time al 50% o meno (Tab. 6.1).

Questa differenza potrebbe riflettere motivazioni diverse che determinano la scelta del part-time da parte di donne e uomini.
Considerando i dati di part-time in relazione la struttura di attribuzione (Tab. 6.2) si vede che la grande maggioranza degli uomini in part-time si trova nelle Facoltà (81,0%) e il rimanente 19,0% in Amministrazione Centrale.
Le donne che lavorano a tempo parziale, si trovano al 57,7% nelle Facoltà, al 36,3% in Amministrazione Centrale e al 6,0% nei Centri Servizi.

Tab. 6.2: Distribuzione del personale T.A. che fa part-time per struttura al 1 gennaio 2010, in parentesi il numero di persone.

Struttura	Femmine	Maschi	Totale (N)
Amministrazione Centrale	36,3%	19,0%	34,7% (82)
Centri Servizi	6,0%	0,0%	5,5% (13)
Facoltà	57,7%	81,0%	59,7% (141)
Totale	100,0% (215)	100,0% (21)	100,0% (236)

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

La figura Fig. 6.1 mostra che, anche all'interno delle strutture, dove ci sono uomini in part-time, si mantiene una grande differenza in termini di tipologia del part-time scelto: la maggior parte delle donne usufruisce di un part-time al 75% mentre gli uomini hanno per lo più un part-time al 50%.

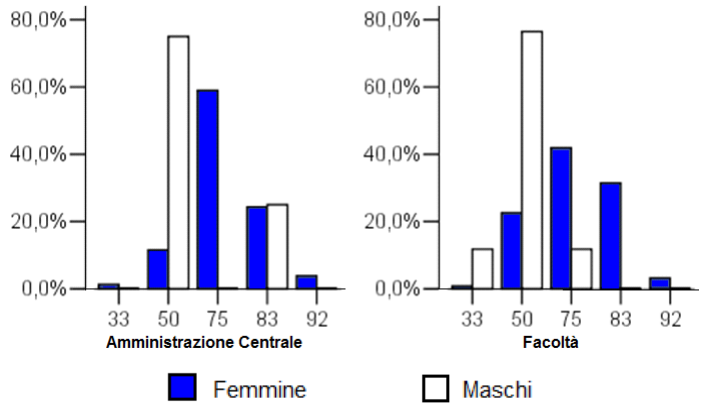


Fig. 6.1

Se si considera il part-time per aree funzionali (Tab. 6.3), la percentuale di donne che lavora in part-time varia dal 23,4% nell'area tecnica ad un massimo del 29,4% nell'area socio sanitaria. Tra gli uomini, nessuno è a part-time nelle aree più piccole (biblioteche e socio sanitaria), meno dell'1% nell'area amministrativa e il 6% nell'area tecnica.

Tab. 6.3: Percentuale di personale T.A. che lavora in part-time per aree funzionali al 1 gennaio 2010

Genere	Amministrativa	Biblioteche	Socio Sanitaria	Tecnica
Femmine (215)	26,6%	27,1%	29,4%	23,4%
Maschi (21)	0,8%	0,0%	0,0%	6,3%

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

Rispetto alle categorie (Tab. 6.4) le percentuali di personale in part-time (sia uomini che donne) sono più alte tra le categorie (B, C e D) che tra gli EP (11,1% delle donne e 3,0% degli uomini).

Tab. 6.4: Prevalenze di personale T.A. che lavora in part-time per categorie al 1 gennaio 2010

Genere	B	C	D	EP
Femmine (215)	25,7%	28,3%	21,2%	11,1%
Maschi (21)	3,5%	4,0%	5,5%	3,0%

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

3.7 Personale Tecnico-Amministrativo e progressione di carriera

La progressione di carriera è stata analizzata per il personale in servizio nel periodo studiato, considerando l'anno di assunzione e l'inquadramento in entrata.
Al fine della valutazione della carriera del personale sono stati esclusi i periodi lavorativi il cui contratto non fosse a tempo indeterminato.
Per poter valutare eventuali differenze nella progressione di carriera, il personale è stato assegnato a tre periodi all'interno dei quali le categorie di

assunzione fossero omogenee, tenendo conto dei diversi contratti nazionali che si sono succeduti negli anni.
Sono stati escluse alcune unità di personale per le quali era difficile associare una categoria di assunzione significativa e sono state comprese le posizioni dirigenziali.

Nel primo periodo considerato, dal 1 gennaio 1958 al 31 dicembre 1979, tra gli assunti come Operai, Coadiutori o Tecnici laureati non ci sono differenze di genere nella progressione di carriera.

Tra gli Avventizi, invece, hanno avuto maggiore avanzamento di carriera le donne (26,2% vs 10,0% di EP) e meno gli uomini; questi tendono a fermarsi alla categoria D (62,5%).

Tra gli assunti con qualifiche tecniche gli uomini hanno avanzamenti di carriera maggiori (Tab. 7.1).

Tab. 7.1: Progressione di carriera del personale T.A. per genere (primo periodo)

PERIODO 1 (assunzione dal 1 gennaio 1958 al 31 dicembre 1979)							
Genere	**Qualifica Assunzione**		**Ultima Qualifica**				
			B	**C**	**D**	**EP**	**Dir**
Femmine (126) 48,8%	**Avventizio**	(42) 33,6%	-	(13) 31,0%	(17) 40,5%	(11) 26,2%	(1) 2,3%
	Operaio	(18) 14,4%	(7) 38,9%	(9) 50,0%	(2) 11,1%	-	-
	Coadiutore	(9) 7,1, %	-	(3) 33,3%	(4) 44,,4%	(1) 11,1%	(1) 11,1%
	Tecnico	(59) 47,2%	(2) 3,4%	(36) 61,0%	(15) 25,4%	(5) 8,5%	(1) 1,7%
	Tecnico laureato	(3) 2,4%	-	-	-	(3) 100,0%	-
Maschi (132) 51,2%	**Avventizio**	(40) 30,3%	(2) 5,0%	(8) 20,0%	(25) 62,5%	(4) 10,0%	(1) 2,5%
	Operaio	(34) 25,8%	(14) 41,2%	(16) 47,1%	(3) 8,8%	(1) 2,9%	-
	Coadiutore	(2) 1,5%	(1) 50,0%	-	(1) 50,0%	-	-
	Tecnico	(54) 40,9%	(2) 3,7%	(22) 40,7%	(22) 40,7%	(7) 13,0%	(1) 1,9%
	Tecnico laureato	(2) 1,5%	-	-	-	(2) 100,0%	-

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

Nel secondo periodo (dal 1980 al giugno 2000) non si riscontrano significative differenze nella progressione di carriera tra uomini e donne. Fanno eccezione gli assunti come Collaboratori: le 12 donne assunte rimangono tutte D, degli 8 uomini 2 rimangono D e gli altri 6 (75,0%) diventano EP (Tab. 7.2).

Tab. 7.2: Progressione di carriera del personale T.A. per genere (secondo periodo)

PERIODO 2 (assunzione dal 1 gennaio 1980 al 30 giugno 2000)							
Genere	**Qualifica Assunzione**		**Ultima Qualifica**				
			B	**C**	**D**	**EP**	**Dir**
Femmine (561) 64,1%	**Agente**	(203) 36,2%	(21) 10,4%	(139) 68,4%	(41) 20,2%	(2) 1,0%	-
	Manutentore	(114) 20,3%	(42) 36,8%	(72) 63,2%	-	-	-
	Assistente	(135) 24,1%	-	(82) 60,7%	(45) 33,4%	(7) 5,2%	(1) 0,7%
	Collaboratore	(12) 2,1%	-	-	(12) 100,0%	-	-
	Operatore	(81) 14,4%	(6) 7,4%	(66) 81,5%	(8) 9,9%	(1) 1,2%	-
	Funzionario	(9) 1,7%	-	-	(6) 66,7%	(3) 33,3%	-
	Segretario	(7) 1,2%	-	-	(6) 85,7%	(1) 14,3%	-
Maschi (319) 35,9%	**Agente**	(102) 32,0%	(3) 2,9%	(70) 68,6%	(21) 20,6%	(7) 6,9%	(1) 1,0%
	Manutentore	(62) 19,4%	(18) 29,0%	(43) 69,4%	(1) 1,6%	-	-
	Assistente	(81) 25,4%	-	(41) 50,6%	(35) 43,2%	(5) 6,2%	-
	Collaboratore	(8) 2,5%	-	-	(2) 25,0%	(6) 75,0%	-
	Operatore	(52) 16,3%	(1) 1,9%	(45) 86,5%	(6) 11,6%	-	-
	Funzionario	(9) 2,8%	-	-	(4) 44,4%	(4) 44,4%	(1) 11,2%
	Segretario	(5) 1,6%	-	-	(3) 60,0%	(2) 40,0%	-

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

Infine, nel terzo periodo considerato (1 agosto 2000 -31 dicembre 2004), si nota che tre unità di personale raggiungono la categoria EP: sono i due uomini assunti come C e una donna assunta come D (Tab. 7.3).

Tab. 7.3: Progressione di carriera del personale T.A. per genere (terzo periodo)

PERIODO 3 (assunzione dal 1 agosto 2000 al 31 dicembre 2004)						
Genere	**Qualifica Assunzione**		**Ultima Qualifica**			
			B	**C**	**D**	**EP**
Femmine (56) 56,0%	**B**	(7) 12,5%	(6) 85,7%	(1) 14,3%	-	-
	C	(41) 73,2%	-	(34) 82,9%	(7) 17,1%	-
	D	(8) 14,3%	-	-	(7) 87,5%	(1) 12,5%
Maschi (44) 44,0%	**B**	(10) 22,7%	(8) 80,0%	(2) 20,0%	-	-
	C	(27) 61,4%	-	(21) 77,8%	(4) 14,8%	(2) 7,4%
	D	(7) 15,9%	-	-	(7) 100,0%	-

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

Non sono state fatte analisi in termini di area di appartenenza ai fine della valutazione di carriera.

3.8 Personale Tecnico-Amministrativo e stipendio

Per il personale tecnico amministrativo, lo stipendio è composto da una parte fissa e da componenti variabili che includono i proventi da contratti e prestazioni, lo straordinario retribuito e il salario accessorio.
La parte fissa non varia a parità di anzianità di servizio, né per genere, e dipende unicamente dalla categoria e dal livello del dipendente, al lordo delle eventuali riduzioni per assenze.
Le componenti variabili, invece, sono legate a diversi parametri, ad esempio la struttura di afferenza, o la categoria per l'attribuzione di posizioni organizzative e funzioni di responsabilità.
Nell'affrontare la complessa analisi legata allo stipendio del personale TA, in un'ottica di genere, si è cercato qui soprattutto di affrontare la problematica del differenziale salariale cercando di evidenziare, ad esempio, come le assenze dovute a cure familiari incidano sullo stipendio e se alcune componenti della retribuzione, come lo straordinario, o le modalità di lavoro, come il part-time, siano più ricorrenti in uno dei due generi.
In quest'ottica significativa è stata l'analisi dei dati di assenza riconducibili a motivi di cura familiare.
Prima del giugno 2008 le assenze che generavano riduzioni di stipendio (fisso e accessorio) erano riconducibili a malattie protratte nel tempo, maternità facoltativa e congedi per motivi familiari.
L'entrata in vigore della legge 133/2008 ha esteso tali riduzioni alle assenze per malattia (entro i primi 10 giorni), visite mediche, esami diagnostici e prestazioni specialistiche per l'intera giornata, legge 104 (art. 33, comma 3 per familiari), permessi retribuiti (art. 30 comma 2), permessi sindacali per l'intera giornata lavorativa dal 26/06/2008 al 30/06/2009.

3.8.1 Proventi su contratti e prestazioni

I proventi su contratti e prestazioni sono una quota variabile derivanti da attività di ricerca e consulenza, eseguite mediante contratti e convenzioni stipulati dall'Università.
Per regolamento interno la quota di proventi forma per il 20% il Fondo comune di Ateneo (FA) e per l'80% è destinata al personale docente e non docente che collabora all'esecuzione del contratto.
Il FA viene annualmente distribuito tra il personale in modo omogeneo tra le categorie.

Nella Figura 8.1 sono rappresentate le percentuali di personale, diviso per genere, che percepiscono la quota fissa di FA e gli scostamenti dalla stessa. Per ogni anno, l'istogramma di sinistra si riferisce a coloro che percepiscono una quota di FA ridotta, per esempio a causa di assenze; l'istogramma di destra indica coloro che percepiscono proventi maggiori della quota di FA.

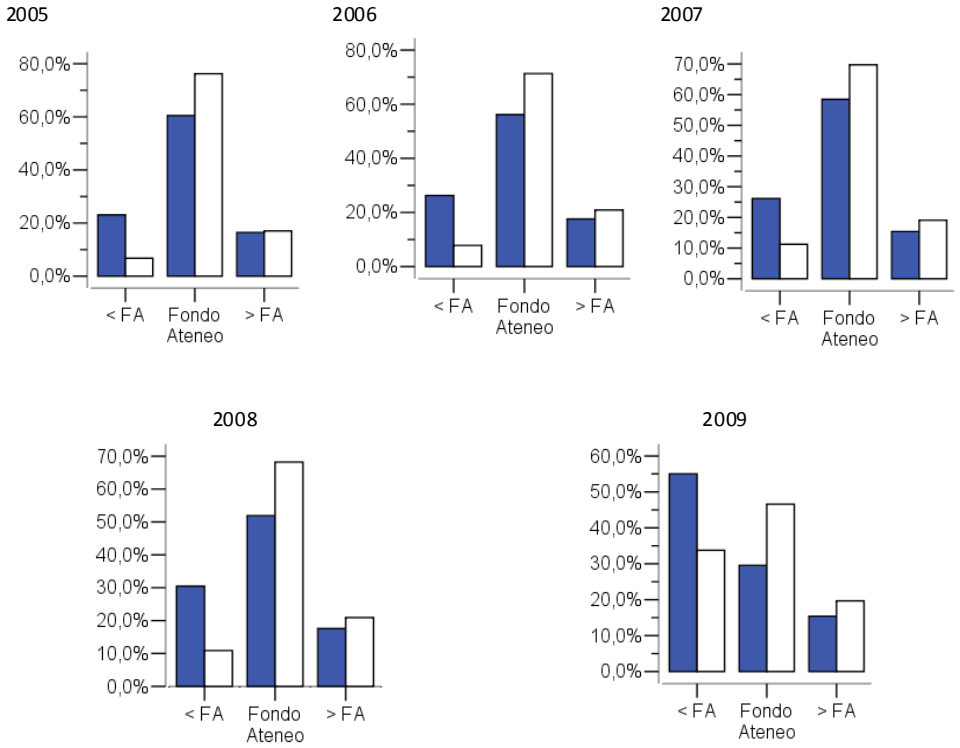


Fig. 8.1

Si osserva che per tutti gli anni considerati il personale maschile ha una prevalenza maggiore sia nelle colonne di FA che in quelle di quote maggiori al FA, mentre le femmine hanno una prevalenza maggiore nel caso della riduzione del FA.

Per un'analisi più dettagliata il personale è stato considerato per classi di provento nella Tabella 8.1.

Tab. 8.1 Confronto per genere sui proventi per contratti e prestazioni al personale

Proventi al personale su contratti e prestazioni	2005		2006		2007		2008		2009	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Da 0 a 1000	34,1%	22,0%	42,0%	34,9%	34,1%	28,4%	33,3%	20,2%	35,9%	30,7%
Da 1000 a 2000	26,2%	34,1%	12,3%	16,5%	18,9%	16,7%	22,2%	30,3%	9,9%	10,9%
Da 2000 a 5000	28,6%	30,8%	31,2%	33,9%	35,6%	44,1%	26,4%	29,4%	34,4%	33,7%
Da 5000 a 10000	9,5%	9,9%	13,8%	11,0%	8,3%	7,8%	13,9%	14,7%	15,3%	19,8%
Oltre 10000	1,6%	3,3%	0,7%	3,7%	3,0%	2,9%	4,2%	5,5%	4,6%	5,0%
Totale	126 100,0%	91 100,0%	138 100,0%	109 100,0%	132 100,0%	102 100,0%	144 100,0%	109 100,0%	131 100,0%	101 100,0%

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

3.8.2 Lo straordinario retribuito

Una seconda componente variabile dello stipendio è determinata dallo straordinario retribuito.

Il corrispondente economico è proporzionale al numero di ore effettuate, al tipo di straordinario (diurno/notturno), dalla tariffa oraria ed è dipendente dalla categoria di appartenenza.

Nel periodo di tempo considerato la percentuale di uomini che effettuano straordinario retribuito è sempre superiore al 71% con un massimo del 77,9%. La percentuale di donne che effettua lavoro straordinario retribuito varia dal 60,2% a un massimo del 69,0% (Tab.8.2).

Tab. 8.2: Prevalenza di personale T.A. che ha percepito compensi per straordinari, per genere e per anno.

Anno	Femmine	Maschi	Totale
2005	60,2%	71,8%	64,8%
2006	60,8%	73,2%	65,6%
2007	69,0%	77,0%	72,1%
2008	68,7%	77,9%	72,3%
2009	65,9%	72,7%	68,5%

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

Considerando la distribuzione dello straordinario retribuito in termini di struttura di afferenza nelle tre strutture principali (Tab. 8.3), il personale che ha percepito compensi per lavoro straordinario nel 2009 è simile; nelle facoltà prevalgono leggermente le donne (67,7%).
All'interno di ogni struttura sono sempre in maggioranza gli uomini tra il personale che percepisce compensi per lavoro straordinario; inoltre l'importo che ne deriva è in media più alto rispetto a quella percepito dalle donne. In particolare nei Centri Servizi i 17 uomini superano il compenso medio di 1000 euro mentre le 25 donne percepiscono in media 455 euro

Tab. 8.3: Confronto per genere e struttura tra il personale che percepisce compensi per straordinario e relativo compenso medio nel 2009.

Struttura		Femmine	Maschi	Totale
Amministrazione Centrale	% (N)	62,8% (150)	70,9% (105)	65,9% (387)
	Media	729,9	959,8	824,6
Centri Servizi	% (N)	61,0% (25)	73,9% (17)	65,6% (42)
	Media	455,7	1005,8	678,3
Facoltà	% (N)	67,7% (361)	73,4% (232)	69,8% (593)
	Media	575,6	724,0	633,7

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

La rappresentazione grafica nella forma di box-plot (Figura 8.2) permette di apprezzare meglio le differenze di genere in relazione alla componente salariale legata al lavoro straordinario. Nel box-plot la "scatola" individua la posizione delle osservazioni centrali, mentre "le code uscenti dalla scatola la rappresentano la posizione delle osservazioni più estreme.
Più precisamente il box-plot è costruito ordinando i dati di salario in modo crescente e individuando il valore corrispondente al primo quarto (o quartile), alla metà (o mediana) e all'ultimo quarto dei dati ordinati. I limiti della scatola si trovano in corrispondenza del primo e del terzo quartile dei dati, la linea dentro la scatola si trova in corrispondenza della mediana: si può dire che dentro la scatola è contenuto il 50% dei dati centrali.
Di conseguenza, osservando che in figura 8.2 la "scatola" rappresentante gli uomini si trova più in alto, si può dire che gli uomini tendono a percepire una quota di compenso per lavoro straordinario maggiore. Nel corso nel quinquennio la mediana scende significativamente per le donne; il quartile inferiore cambia per entrambi i generi, ma nel 2009 il 25% degli uomini prende meno di 290 euro a fronte di 426 euro del 2005.

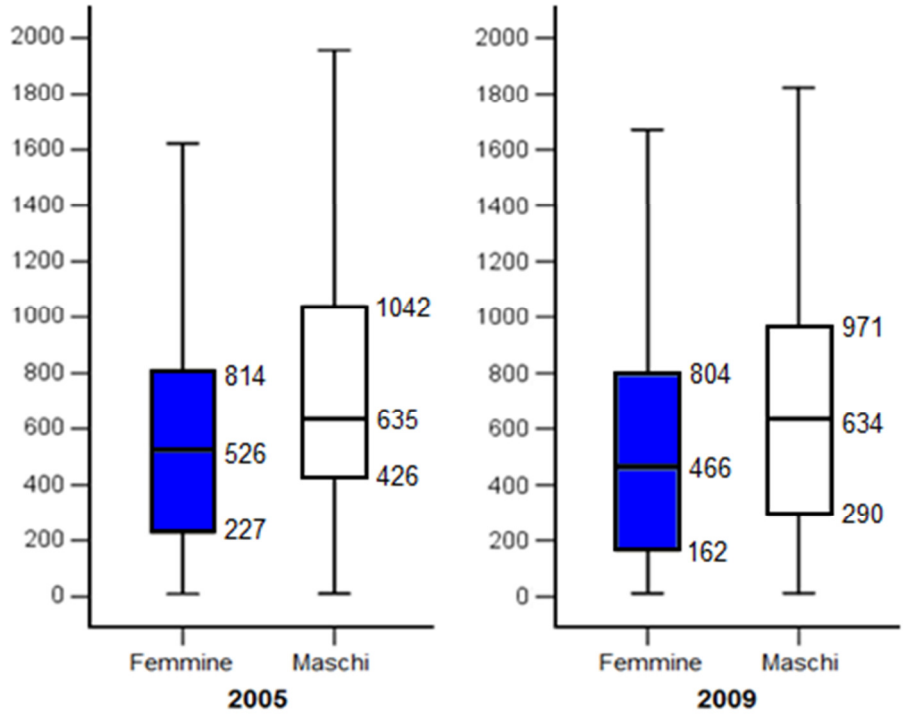


Fig. 8.2

Considerando l'anno 2009 i box indicano che il 25% delle donne percepisce un compenso di 162 euro ed il 25% degli uomini minore di 290 euro; il 50% delle donne ha un compenso minore di 466 euro e il 50% degli uomini minore di 634 euro.

3.8.2 Salario accessorio

Una terza componente fondamentale dello stipendio è la quota derivante dal salario accessorio.

Globalmente, nel 2009, gli uomini guadagnano poco di più delle donne (4679 euro vs 4256), ma confrontando le aree funzionali si evidenziano alcune sensibili differenze. Nell'area amministrativa il compenso medio percepito dagli uomini è più alto di circa 1500 euro, nell'area tecnica è più alto di circa 600 euro. Viceversa nell'area biblioteche, sono le donne a percepire di più, circa 500 euro. Nell'area socio sanitaria non ci sono differenze (Tab. 8.4).

Tab. 8.4: Salario accessorio per area e genere nel 2009, espresso come media annuale in euro, in parentesi il numero di persone.

Area Funzionale	Femmine (N)	Maschi (N)
Amministrativa	4489 (536)	6104 (128)
Biblioteche	4395 (59)	3887 (22)
Socio Sanitaria	2876 (34)	2747 (27)
Tecnica	3786 (182)	4328 (307)
Totale	4256 (812)	4679 (486)

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

Il confronto tra le struttura di appartenenza (Tab. 8.5) permette di evidenziare che gli uomini percepiscono compensi maggiori rispetto alle donne della stessa struttura, fino ad un massimo di 1200 euro di differenza, in Amministrazione Centrale.

Tab. 8.5: Salario accessorio per struttura e genere nel 2009, espresso come media annuale in euro, in parentesi il numero di persone

Struttura	Femmine (N)	Maschi (N)
Amministrazione Centrale	5025 (238)	6236 (147)
Centri Servizi	5784 (41)	6168 (23)
Facoltà	3796 (533)	3847 (316)
Totale	4256 (812)	4679 (486)

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

3.9 Personale Tecnico-Amministrativo, assenze e derivanti riduzioni di stipendio

Per analizzare quale impatto hanno le assenze dal servizio sullo stipendio, sono stati considerati i giorni di assenza, i giorni di riduzione dello stipendio, di congedo parentale (art. 31 del CCNL) ed i permessi retribuiti (art. 30. del CCNL).
I giorni di assenza non includono il congedo ordinario e le assenze per la legge 104/92.
Data la distribuzione dei giorni di assenza si è preferito considerare le mediane, come riportato nella Tabella 9.1.
In ogni anno le donne usufruiscono di un numero maggiore di giorni di assenza rispetto agli uomini.

Tab. 9.1: Mediana dei giorni di assenza (minimo 0 giorni, a massimo 365)

Anno	Femmine	Maschi	Totale
2005	16	9	13
2006	15	7	12
2007	15	9	12
2008	12	7	10
2009	11	6	9

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

Se tuttavia dai giorni di assenza totali si sottraggono i giorni di assenza per motivi di cura[9], la differenza tra i due generi tende a diminuire, come mostrano i dati in Tabella 9.2.

Tab. 9.2: Mediana dei giorni di assenza non dovuti a motivi di cura

Anno	Femmine	Maschi	Totale
2005	13	8	10
2006	12	6	9
2007	12	7	10
2008	9	5	8
2009	8	4	6

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

[9] Sono stati considerati i giorni di congedo parentale art. 31 e i permessi retribuiti art. 30, comma 1, ultimo paragrafo e comma 2.

Se si suddividono i giorni di assenza in 4 gruppi, come in Figura 9.1 per l'anno 2009, il gruppo percentualmente più numeroso risulta quello che ha fatto da 0 a 10 assenze dove è collocato il 60% del personale maschile.

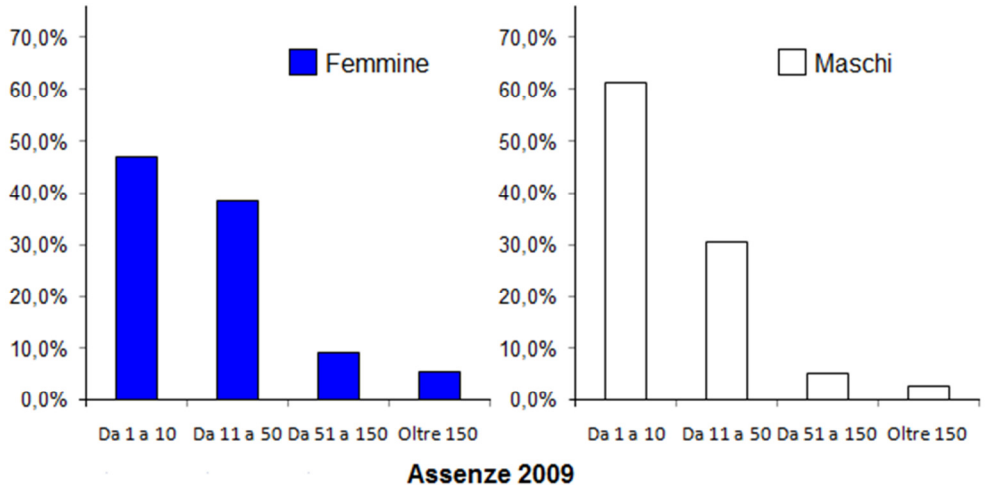


Fig. 9.1

3.9.1 I congedi parentali

Per la legge italiana ogni genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per un numero prefissato di giorni sino all'ottavo anno di vita del figlio, potendo usufruire di congedi parentali.

Per poter effettuare confronti significativi si è diviso il personale in due grandi gruppi scelti in funzione dell'età media di procreazione d'età, e limitatamente all'anno 2009 (Tab 9.3).

Nella fascia d'età inferiore ai 45 anni, la percentuale di donne che usufruisce di almeno un giorno di congedo è doppia rispetto a quella degli uomini (35,3% vs 16,2%).

Nella fascia d'età successiva le percentuali si equivalgono.

Tab. 9.3: Percentuale di dipendenti che usufruiscono di almeno un giorno di congedo parentale nell'anno 2009

Età	Femmine	Maschi	Totale
Meno di 45 anni	35,3%	16,2%	28,7%
45 anni e oltre	4,3%	3,3%	3,9%

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

Prendendo in considerazione solo le persone che utilizzano almeno un giorno di congedo parentale, si nota che, nel corso dei cinque anni, le donne prendono mediamente 110 giorni di congedo contro i 40 giorni degli uomini (Tab. 94).

Tab. 9.4: Numero medio di giorni di congedo parentale dal 2005 al 2009 per genere. (tra i soggetti che ne prendono almeno uno), in parentesi il numero di persone

Genere	Media giorni di congedo parentale (N)
Femmine	110,5 (146)
Maschi	37,8 (43)
Totale	94,0 (189)

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

3.9.2 I permessi retribuiti (art. 30 del CCNL comparto Università)

Un altro tipo di assenza qui considerata è relativa ai permessi retribuiti di cui all'art. 30 del CCNL. Non sono stati considerati i permessi usufruiti ad ore e non a giornate intere.
Sul totale dei lavoratori in servizio nel 2009, il personale che fa almeno un giorno di assenza per gravi motivi è prevalentemente costituito da donne sia per quanto riguarda i permessi comma 1 (38,0% vs 22,5%), sia per i permessi comma 2 (51,6% vs 39,0%), come indicato nelle tabelle 9.5 e 9.6.

Tab. 9.5: Prevalenza di soggetti che prendono almeno un giorno per **permessi comma 1-2** per genere (2009) in parentesi il numero di persone.

Genere	Comma 1 % (N)	Comma 2 % (N)
Femmine	38,0% (320)	51,6% (434)
Maschi	22,5% (115)	39,0% (199)
Totale	32,2% (435)	46,9% (633

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

La tabella successiva (Tab. 9.6) riporta la percentuale di permessi comma 1 sul totale dei giorni di assenza fatti per permessi retribuiti art. 30.

Tab. 9.6: Percentuale media dei giorni di permesso retribuito presi sul totale dei giorni per gravi motivi per genere (2009)

Genere	%
Femmine	40,4%
Maschi	32,4%
Totale	37,9%

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

3.9.3 Riduzione stipendio fisso

Alcune assenze generano riduzioni della parte fissa dello stipendio, come visualizzato in Tabella 9.7 che riporta le percentuali di personale a cui lo stipendio è ridotto, a fronte di almeno un giorno di assenza.
In tutti gli anni le riduzioni percentuali nelle donne sono costantemente doppie rispetto a quelle negli uomini.

Tab. 9.7: Percentuale di personale T.A. che ha una riduzione sulla parte fissa dello stipendio (tra i dipendenti che fanno almeno un'assenza)

Anno	Femmine	Maschi	Totale
2005	9,8%	4,4%	7,8%
2006	8,9%	3,7%	6,9%
2007	8,1%	2,4%	6,0%
2008	8,5%	3,2%	6,6%
2009	11,1%	4,6%	8,9%

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

L'analisi può essere approfondita considerando le medie dei giorni di assenza per anno e categoria (Tab. 9.8) [10].

[10] Sono stati eliminati i soggetti con riduzione superiore ai 300 giorni e gli EP e i Dirigenti per la scarsa rappresentatività.

Tab. 9.8: Media dei giorni (tra i soggetti che hanno riduzione per categorie)

Anno	Genere	Categoria		
		B	C	D
2005	F	27,2	43,8	46,5
	M	118,9	103,5	55,6
2006	F	24,2	46,0	36,3
	M	9,0	72,3	11,3
2007	F	36,7	29,3	36,2
	M	94,8	3,3	2,0
2008	F	48,9	35,7	41,8
	M	67,8	51,6	-
2009	F	42,7	44,6	19,2
	M	21,7	50,3	4,3

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

3.9.4 Riduzione salario accessorio

Alcune assenze generano riduzioni del salario accessorio.
Tali riduzioni, come si vede dalla Tabella 9.9, hanno inizio nel 2008 con l'entrata in vigore della Legge 133/2008 e successive modifiche.
La percentuale di donne che ha una riduzione del salario accessorio (sul totale delle donne che fanno almeno un'assenza) è superiore a quella maschile.

Tab. 9.9: Percentuali di personale T.A. che ha una riduzione dello stipendio accessorio (tra i dipendenti che fanno almeno un'assenza)

Anno	Femmine	Maschi	Totale
2005	0	0	0
2006	0	0	0
2007	0	0	0
2008	65,5%	55,9%	62,1%
2009	88,4%	82,6%	86,4%

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

Tali riduzioni, per le categorie più basse (B e C) sono simili per genere, mentre per le categorie più alte (D e EP) sono superiori nelle donne (Tab. 9.10).

Tab. 9.10: Riduzione media dello stipendio accessorio per categoria e per genere (tra i dipendenti che hanno riduzione per categorie)

Anno	Genere	Categoria			
		B	C	D	EP
2008	F	8,0	6,5	7,7	9,8
	M	7,8	8,0	4,2	4,0
2009	F	13,5	11,3	12,1	10,2
	M	14,4	10,0	5,6	7,1

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

4
PERSONALE DIRIGENTE

I dati relativi al personale dirigente dell'Ateneo sono trattati a parte, poiché le caratteristiche contrattuali rendono questa categoria non sufficientemente omogenea in rapporto al resto del personale tecnico amministrativo. L'attuale organizzazione prevede che i dirigenti siano afferenti all'Amministrazione Centrale e che ricoprano in parte incarichi a tempo determinato.

Per quanto esposto in precedenza in questo documento solo i dati nelle tabelle 7.1, 7.2 e 7.3 riguardano i dirigenti.

Al 1 gennaio 2010 i dirigenti dell'Ateneo genovese sono 3 femmine e 2 maschi, oltre al Direttore Amministrativo, per una proporzione di dirigenti maschi di 0,4% sul totale dei dipendenti maschi, e una proporzione di 0,3% dirigenti femmine sul totale delle dipendenti in Ateneo.

Al momento della stesura del presente documento l'assetto organizzativo dell'Ateneo non prevede figure dirigenziali per tutte le aree, infatti 3 dirigenti sono in capo all'area amministrativa, un dirigente all'area tecnica e dal 2008 una dirigente all'area elaborazione dati.

Essendo il campione disponibile numericamente molto limitato, analisi sul reddito e sulle assenze non sono state eseguite per evitare di non garantire la privacy dei dipendenti interessati.

In una ottica di rapporti paritari tra i generi è un dato positivo il fatto che, che per la prima volta negli ultimi decenni all'Università degli Studi di Genova l'incarico di Direttore Amministrativo è assegnato ad una donna.

5
OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

Come premesso nell'introduzione, il presente lavoro ha avuto l'obiettivo di raccogliere i dati più significativi relativi al personale dell'Università di Genova, nell'arco di tempo tra il 2005 e il 2010, analizzandoli per la prima volta in un'ottica di genere. L'indagine ha mirato ad evidenziare le relazioni tra i due generi, maschile e femminile, attraverso tabelle e figure effettuando una lettura ragionata sia di tipo descrittivo che di prima valutazione.
Il documento che ne deriva contiene una mole rilevante di informazioni che costituiscono una base per cominciare a comprendere se e con quale complessità si manifestano differenze di genere anche nel contesto della realtà lavorativa del nostro Ateneo.
Nei due paragrafi che seguono, separatamente per le due componenti di personale, sono riportate alcune considerazioni che vogliono essere conclusive del presente lavoro, ma certamente non esaustive dell'analisi della problematica.
Dal punto di vista generale, alcuni dati sono particolarmente significativi, quali le differenze di progressione di carriera tra uomini e donne, sia tra i docenti che tra il personale tecnico amministrativo, o le disuguaglianze salariali che penalizzano le donne lavoratrici soprattutto tra il personale tecnico amministrativo.
Significativo e trasversale alle due componenti di personale è il quadro delle presenze femminili nella composizione degli organi di Ateneo: anche all'Università di Genova è ancora esigua la presenza di donne negli organi apicali di governo, come espressione del fenomeno della segregazione verticale, cioè la difficoltà per le donne di raggiungere le posizioni di maggiore potere all'interno delle organizzazioni in cui sono inserite.
Ci auguriamo che i dati qui presentati siano utilizzati per avviare riflessioni su temi urgenti quali la reale comprensione e la valorizzazione delle diversità e delle competenze, la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, e sulla programmazione di interventi correttivi efficaci, sia per quanto riguarda il personale docente che il personale tecnico amministrativo. Questo documento è inteso quindi come strumento di lavoro per l'Ateneo, in un processo di sviluppo che veda una maggiore inclusione della prospettiva di genere nella politica universitaria, che permetta una partecipazione dei generi attiva e paritetica sia alla gestione delle risorse che al pieno svolgimento del ruolo istituzionale dell'Università, anche come modello di avanzamento culturale e sociale.

5 .1 Osservazioni conclusive su Personale Docente

Per verificare eventuali forme di disuguaglianza di genere tra il personale docente occorre, innanzi tutto, definire le risorse possibili nell'accesso alle quali eventuali discriminazioni possano aver luogo.
In via molto approssimativa e semplificata, tali disuguaglianze possono essere evidenziate considerando due fattori principali, ovvero la distribuzione delle posizioni più favorevoli e il reddito (tra loro correlati).
Il primo dei due fattori si può analizzare focalizzando l'attenzione su tre elementi: a) la distribuzione delle posizioni di ruolo, nella scala da ricercatore a professore ordinario; b) il perdurare di tale distribuzione e la conservazione del ruolo stesso (soprattutto nelle posizioni più elevate che, se a livello individuale riflette diversi comportamenti nella scelta di ritirarsi dal lavoro, a livello sistemico incide sul turn over dei ruoli stessi); c) le opportunità di accesso nel tempo alle posizioni anzidette, che condizionano l'evoluzione potenziale della struttura del corpo accademico.
Dall'altra parte, il fattore "reddito" sicuramente evidenzia sensibili disuguaglianze in ragione della diversa distribuzione dell'anzianità e dei ruoli stessi; tuttavia, essendo l'Università un ente pubblico, a parità di ruolo e condizioni non dovrebbero evidenziarsi particolari differenze, salvo che nella componente dello stipendio relativa al conto terzi. Infatti, se la componente fissa del salario è stabile a parità di ruolo e cresce in base all'anzianità, la componente variabile, soprattutto nel conto terzi, può generare effettive differenze[11].
Sotto l'aspetto del ruolo e delle posizioni la Tabella 1.1 descrive sinteticamente l'andamento dei movimenti del corpo docente tra il 2005 e il 2010. La prima parte dello schema riporta i valori assoluti, permettendo di ricostruire sul piano del genere: i) la ripartizione del corpo docente in base alle varie posizioni al 2010; ii) il dettaglio delle uscite (per pensionamento o decesso); iii) i passaggi di carriera tra le diverse posizioni e il dettaglio delle chiamate (nuovi concorsi o trasferimenti). Queste variabili sembrano adeguate rispetto alle tre dimensioni prima indicate, ovvero la distribuzione secondo qualifica, il perdurare in ruolo e le chance di carriera nel tempo.
La seconda parte della tabella fornisce le stesse informazioni in forma di rapporto tra i valori assoluti in base al genere: per le donne, il valore delle femmine sul corrispondente dei maschi; vice versa, per i maschi, il valore

[11] Altre componenti variabili del reddito possono generare significative differenze, ma spesso consistono in benefici specifici collegati al tipo di attività svolta (per esempio, la contribuzione per Servizio Sanitario Nazionale per i docenti di Medicina).

degli stessi sulle femmine. In questo modo, al di là del dettaglio dei valori assoluti, è possibile cogliere le informazioni in maniera più immediata.
Come già sottolineato in questo documento, va ricordato un dato strutturale che in buona parte condiziona anche i risultati successivi, ovvero il fatto che i docenti uomini siano il doppio delle donne (1238 M vs 625 F al gennaio 2010).
Approfondendo il dettaglio della distribuzione per posizioni, i rapporti appaiono pressoché paritari (praticamente 1:1) per la qualifica di ricercatore, mentre il divario aumenta nei ruoli superiori, a favore del genere maschile. Per ogni docente associato donna i corrispondenti maschi sono ben due volte e mezzo (1:2,1) e per ogni docente ordinario di genere femminile si hanno ben quasi quattro colleghi maschi nella stessa posizione (1:3,7).
Il dato, pur sottolineando la predominanza del genere maschile nelle posizioni accademiche più elevate, va anche letto considerando l'evoluzione dell'Ateneo genovese che ritrova nei ruoli più avanzati soprattutto docenti con maggior anzianità, anche entrati in servizio in periodi in cui la partecipazione femminile alla carriera accademica era meno marcata. Questa prima interpretazione non vuole ridurre l'entità del divario, ma valutare una prima ipotesi, ovvero che eventuali forme di disuguaglianza abbiano origine strutturale, cioè derivino dalla composizione evolutiva del corpo docente. In altre parole, benché il modello di reclutamento dei decenni precedenti determini ancor oggi la prevalenza maschile nelle posizioni più favorevoli (anche in ragione di un turn over lento e ridotto), occorre verificare se attualmente sussistano condizioni di reclutamento che migliorano la parità di accesso. In caso affermativo la disuguaglianza in termini di posizioni potrebbe costituire un fenomeno in esaurimento; in caso negativo, la disuguaglianza di genere assumerebbe caratteristiche sistemiche più complesse. Qualche indizio per la verifica di cui sopra si può trarre dalle dinamiche di assunzione nel periodo considerato, tenendo conto che le stesse combinano sia le chiamate effettive (soprattutto per i ricercatori) sia i trasferimenti (per lo più per le posizioni di associato e ordinario): si ripropone un trend paritario (quasi 1:1) mentre per gli associati gli uomini sono ben tre volte e mezzo le donne (3,5:1), e per gli ordinari i maschi risultano due volte le femmine (2:1). E' da notare che, se da un lato questi rapporti indicano chiare differenze, dall'altro, risentono del fatto che i trasferimenti verso l'Ateneo reclutano risorse da altre Sedi del sistema universitario italiano che, nel complesso vede una predominanza del genere maschile (per cui anche dal punto di vista statistico è più facile che per coprire una posizione di associato o ordinario si presentino candidati uomini, in quanto "strutturalmente" più frequenti nel sistema).

Certamente nei meccanismi di reclutamento e di trasferimento di queste posizioni concorrono altri fattori complessi, riguardanti il curriculum scientifico dei candidati, l'anzianità, le richieste e le disponibilità effettive, i settori scientifico-disciplinari (che possono riguardare ambiti a maggiore o minore prevalenza femminile) e così via.
È da sottolineare che per quanto il periodo in esame registri un'eguaglianza d'ingresso tra ricercatori (88) e ricercatrici (80), resta evidente una forte disparità nel caso degli associati e degli ordinari. In un certo senso sembrerebbe che la disuguaglianza si generi non nel reclutamento delle nuove leve, bensì nell'acquisizione di risorse di rilievo dall'esterno.
Per completare il quadro del ricambio strutturale è utile considerare i percorsi in uscita[12]. Il rapporto maschi/femmine in questo caso si colloca complessivamente a 2,6 uomini per ogni donna.
Nello specifico il dato sale a 4,4:1 per gli ordinari, a 2,8:1 per gli associati e a 1,3:1 per i ricercatori. Anche in questo caso, la prevalenza del genere maschile nel corpo accademico è evidente soprattutto in ragione di anzianità di servizio più elevate.
Infine, le possibilità di progressione di carriera evidenziano percorsi ben più dinamici per gli uomini: considerando i passaggi da ricercatore ad associato tra il 2005 e il 2010 il rapporto uomini/donne vede una prevalenza del genere maschile pari a 1,3:1, mentre da associato ad ordinario si arriva a ben tre volte tanto (2,9:1). Fortunatamente nei rarissimi casi in cui si passa dalla posizione di ricercatore a quella di ordinario il rapporto si eguaglia a 1:1.
In sostanza, se si rileva una reale parità di genere nell'ingresso delle nuove leve (soprattutto ricercatrici e ricercatori) e pur sussistendo un evidente privilegio maschile nella copertura delle posizioni più elevate, il problema principale sembrerebbe rilevarsi nella lentezza di sviluppo del turn over, unica soluzione in grado di avviare un riequilibrio di genere tra le posizioni, accelerando il processo di parificazione già avviato con i ricercatori neoassunti. E' implicito che nel tempo tale turn over possa innescare un ricambio adeguato in ottica di genere anche per le posizioni di associato e ordinario.
Passando al secondo fattore, ovvero il reddito, è utile tener conto della ripartizione dello stesso nelle sue diverse componenti (reddito fisso, accessorio, supplementare, arretrati e conto terzi). Il reddito fisso, come tipico di un ente pubblico, è la determinante principale del reddito percepito, tuttavia occorre rilevare l'importanza di due componenti aggiuntive, ovvero, le contribuzioni per il Servizio Sanitario Nazionale e il conto terzi.

---

[12] Si tenga conto che il dato combina ogni forma di ritiro dal lavoro, dai pensionamenti a disabilità e decessi.

Dal momento che la prima, è riservata unicamente ai settori scientifico disciplinari di area medico-farmaceutica, pare opportuno soffermarsi sulla seconda, che, pur in proporzione variabile per l'ambito di attività, costituisce una fonte di reddito per qualsiasi docente.
Come già osservato nelle pagine precedenti, già dalla composizione del reddito per il totale dell'Ateneo al gennaio 2010 (Tab. 6.5) si rileva che la quota del conto terzi per gli uomini è pari al 2,4% mentre per le donne si attesta all'0,8%. Sicuramente il conto terzi non dipende tanto da fattori individuali quanto dall'inserimento in ambiti scientifico-disciplinari con maggiori occasioni di attività esterna. Tuttavia, anche esaminando il dettaglio delle Facoltà con più propensione al conto terzi (quali Ingegneria, Architettura, Medicina, Scienze della Formazione e Scienze MFN), la quota in base al genere vede incidenze sensibilmente maggiori per gli uomini rispetto alle donne. Salvo il caso di Architettura in cui le donne segnano incidenze maggiori rispetto ai colleghi (1,5% F vs 1,0% M), dove il conto terzi è significativo, gli uomini registrano sempre quote più elevate (7,7% M vs 4,1% F a Ingegneria; 2,2% M vs 0,5% F a Scienze della Formazione; 1,1% M vs 0,7% F a Medicina e a Scienze MFN).
Da una prima pur approssimativa lettura emergerebbe, pertanto, una minore propensione al conto terzi da parte del personale docente femminile.
Le ragioni possono essere varie e molteplici, ma si può supporre che tra queste rientri anche un minor tempo a disposizione per attività esterne.
Va anche considerato che il conto terzi può essere anche funzione dell'attrattiva individuale esercitata in base al ruolo (è presumibile che, in ragione del curriculum e del capitale sociale, un ordinario abbia più occasioni per fare attività esterna rispetto a un ricercatore).
In tal senso, la prevalenza maschile nelle posizioni più elevate spiegherebbe anche il maggior peso del conto terzi tra gli uomini.
Tuttavia, proprio per meglio comprendere questa situazione anche sotto il profilo del genere, è utile verificare se e quanto, si verifichi un'eventuale disuguaglianza a parità di posizione.
Il dettaglio della tabella fornisce tale informazione e illustra scenari sensibilmente diversi presso le varie Facoltà.
A Scienze della Formazione la percentuale di attività in conto terzi rappresenta sempre una quota maggiore per gli uomini, sia che si tratti di ricercatori (2,1% M vs 0,8% F), associati (1,4% M vs 0,0% F) o ordinari (3,8% M vs 0,5% F). Spostandosi di ambito, la situazione cambia sensibilmente a Ingegneria, dove solo tra i ricercatori emergono sensibili differenze di genere (ben 13,6% M vs 4,0% F), mentre lo scarto si riduce mano a mano che si sale di ruolo (5,8% M vs 4,2% F tra gli associati e 6,6% M vs 4,4% F tra gli ordinari).

In modo simile, a Medicina e Chirurgia la diversa incidenza del conto terzi tra i generi diminuisce sensibilmente al crescere delle posizioni: se tra i ricercatori i maschi svolgono effettivamente più attività esterne della controparte femminile (1,5% M vs 0,4% F), la situazione si inverte tra gli associati (1,1% F vs 0,9% M) e si ribalta tra gli ordinari, dove le donne superano gli uomini (1,9% F vs 0,9% M).
Il caso di Architettura appare paradigmatico di una diversa interpretazione del dato di genere in base all'ambito di appartenenza: se la situazione rileva una sostanziale parità tra i ricercatori (0,9% F vs 0,8% M), si registra una ben maggiore quota del conto terzi tra le donne presso gli associati (2,2% F vs 0,8% M) e presso gli ordinari (2,0% F vs 1,6% M).
Soffermandosi sul dettaglio delle Facoltà che denotano minori incidenze complessive delle attività esterne, si riscontra nuovamente una maggiore dinamicità femminile presso le ricercatrici di Scienze Politiche (0,8% F vs 0,1% M) e di Economia (0,4% F vs 0,0% M).
In conclusione, l'impressione che si trae dalle informazioni fino a ora presentate è che la disuguaglianza di genere assuma forme diverse sia che si tratti di guardare alla stessa in termini di distribuzione contingente delle risorse, sia che si tratti di valutare le possibilità di un eguale accesso alle stesse nella programmazione futura dell'Ateneo.
Focalizzandosi più sulle posizioni piuttosto che sul reddito, la disuguaglianza sembra prevalentemente generata da caratteristiche strutturali, ovvero ereditata dalle condizioni di accesso alla carriera universitaria dei decenni precedenti e inquadrata in una medesima situazione a livello nazionale, dove le posizioni più avanzate della docenza sono occupate in netta prevalenza da personale di genere maschile.
Per quanto tale caratteristica sia implicitamente rafforzata da un'anzianità maggiore da parte degli uomini, occorre ricordare anche la significativa eguaglianza di accesso sotto il profilo del genere per le nuove assunzioni di ricercatori. Se questo trend verrà mantenuto le differenze sono destinate a ridursi in ragione del ricambio generazionale del corpo docente.
Tuttavia, lo scenario delinea sullo sfondo due elementi meno positivi.
Da un lato, un turn over scarsamente dinamico (in parte anche per il procrastinarsi del completamento della riforma universitaria) che, pur in una situazione di elevata anzianità del corpo docente, non garantisce sufficienti sbocchi alla carriera accademica dei giovani studiosi, a prescindere dal genere. Dall'altro lato, occorre preservare meccanismi che permettano eguali possibilità nella progressione di carriera, non solo sotto il profilo formale (di per sé ovviamente garantito sul piano istituzionale), ma soprattutto sotto il profilo sostanziale, contribuendo così a eguagliare al più presto le incidenze di genere anche nelle posizioni di associati e ordinari.

Infine, sotto il profilo del reddito, la disuguaglianza sembra assai meno marcata, in parte perché la componente fissa del salario rimane stabilmente funzione dell'anzianità e garantisce un'eguaglianza di trattamento sostanziale, in parte perché anche le componenti esterne legate alle attività di conto terzi dimostrano che le differenze non sono tanto legate al genere, quanto per lo più all'ambito di svolgimento della propria attività.
La principale osservazione conclusiva resta legata non tanto alla distribuzione contingente delle risorse, siano esse di posizione o di reddito, quanto e soprattutto alla programmazione futura dei reclutamenti che determinerà per gli anni a venire lo scenario di accesso alle risorse stesse.

Tab.1.1: Evoluzione del corpo docente tra il 2005 e il 2010

			01/01/2010				
Valori assoluti			**In uscita**	**Ricercatori**	**Associati**	**Ordinari**	**Totale**
01/01/2005	**F**	**Non presenti**	5	80	9	5	99
		Ricercatori	36	197	28	1	262
		Associati	33	0	113	16	162
		Ordinari	25	0	0	77	102
		Totale	99	277	150	99	625
	M	**Non presenti**	11	88	32	10	141
		Ricercatori	49	194	37	1	281
		Associati	95	0	247	47	389
		Ordinari	111	0	0	316	427
		Totale	266	282	316	374	1238

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

			01/01/2010				
Rapporti			**In uscita**	**Ricercatori**	**Associati**	**Ordinari**	**totale**
01/01/2005	**F/M**	**Non presenti**	0,45	0,91	0,28	0,50	0,70
		Ricercatori	0,73	1,02	0,76	1,00	0,93
		Associati	0,35	-	0,46	0,34	0,42
		Ordinari	0,23	-	-	0,24	0,24
		Totale	0,37	0,98	0,47	0,26	0,50
	M/F	**Non presenti**	2,20	1,10	3,56	2,00	1,42
		Ricercatori	1,36	0,98	1,32	1,00	1,07
		Associati	2,88	-	2,19	2,94	2,40
		Ordinari	4,44	-	-	4,10	4,19
		Totale	2,69	1,02	2,11	3,78	1,98

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

Tab. 1.2: Misure della disuguaglianza su reddito e conto terzi per genere e Facoltà

		Incidenza media % del conto terzi sul reddito complessivo			
Facoltà	**Genere**	**Ricercatori**	**Associati**	**Ordinari**	**Totale**
Giurisprudenza	**F**	0.0	0.0	0.0	0.0
	M	0.0	0.0	0.0	0.0
Scienze Politiche	**F**	0.8	0.0	0.0	0.3
	M	0.1	0.1	0.0	0.7
Lettere e Filosofia	**F**	0.0	0.0	0.0	0.0
	M	1.0	0.1	0.0	0.3
Scienze della Formazione	**F**	0.8	0.0	0.5	0.5
	M	2.1	1.4	3.8	2.2
Medicina e Chirurgia	**F**	0.4	1.1	1.9	0.7
	M	1.5	0.9	0.9	1.1
Scienze MFN	**F**	0.9	0.6	0.7	0.7
	M	1.7	1.1	0.7	1.1
Farmacia	**F**	0.1	0.1	0.0	0.1
	M	1.1	0.1	0.0	0.3
Ingegneria	**F**	4.0	4.2	4.4	4.1
	M	13.6	5.8	6.6	7.7
Architettura	**F**	0.9	2.2	2.0	1.5
	M	0.8	0.8	1.6	1.0
Lingue e Letterature Straniere	**F**	0.0	0.0	0.0	0.0
	M	0.0	0.4	0.0	0.1
Economia	**F**	0.4	0.0	0.0	0.2
	M	0.0	0.0	0.0	0.0
Totale	**F**	0,9	0,8	0,9	0.8
	M	3,6	2,1	2,0	2.4

Fonte: Università degli Studi di Genova, 1/01/2005 - 1/01/2010

5.2 Osservazioni conclusive su personale Tecnico-Amministrativo

Come per il personale docente due fattori principali permettono di evidenziare eventuali disuguaglianza di genere: la distribuzione delle posizioni più favorevoli e il reddito

Per il primo dei due fattori gli elementi focalizzati sono stati la distribuzione effettiva delle posizioni di ruolo, nella scala da categoria B a posizione dirigenziale, il perdurare di tale distribuzione e la conservazione del ruolo stesso.

Per il secondo fattore, il reddito, si è evidenziato quanto le disuguaglianze nascano sia nella parte fissa che in quella variabile dello stipendio e quanto siano dovute alle assenze imputabili a motivi di cura, a compensi aggiuntivi derivanti dalla partecipazione ad attività contrattuale e all'effettuazione di lavoro straordinario retribuito.

Come dato di base è da sottolineare che, diversamente da quanto osservato per il personale docente, nel personale tecnico amministrativo si nota una maggiore presenza femminile. Questo dato è in linea con quel processo di *femminilizzazione* che ha interessato, più in generale, il contesto lavorativo della pubblica amministrazione. Nonostante la *femminilizzazione*, tuttavia, l'analisi di genere rivela che, se da un lato le donne superano numericamente i loro colleghi uomini in quasi tutte le categorie, dall'altro esse tendono a concentrarsi in posizioni medio-basse, infatti più della metà di esse appartiene alla categoria C (66%).

Rispetto al trend nazionale il nostro Ateneo si distingue positivamente per il dato relativo al quadro dirigenziale dove la componente maschile è minore e dove il Direttore Amministrativo è una donna.

Quando però si valutano le posizioni apicali (EP), le donne, sebbene numericamente in maggioranza nel totale del personale, continuano ad avanzare meno nella progressione di carriera.

Significative sono le differenze che si riscontrano nelle specifiche aree di appartenenza: nell'area amministrativa una maggioranza femminile non si concretizza in una maggioranza di posizioni apicali per le donne, mentre l'area tecnica è dominata numericamente e nelle posizioni apicali da personale maschile.

Un dato significativo in termini di disuguaglianze tra categorie emerge dalla decentralizzazione delle strutture universitarie; infatti il personale di categoria B è presente in grande maggioranza nelle Facoltà, mentre quello di categoria EP lavora in maggioranza in Amministrazione Centrale.

L'analisi della struttura demografica del personale evidenzia l'alto numero di personale appartenente alla fascia tra 45 e 54 anni, senza sostanziali

differenze di genere. Il personale si distribuisce similmente in tutte le fasce tranne che per gli over 60 dove i maschi sono numericamente più numerosi, probabilmente a causa di leggi differenziate sul trattamento di quiescenza.
Un punto rilevante della problematica è il grado di partecipazione al lavoro, considerando che le decisioni femminili relative alla partecipazione differiscono da quelle maschili, soprattutto in relazione alla incombenza di cure familiari, che ancora gravano maggiormente sulle donne.
Le unità di personale (236) che lavorano a tempo ridotto (17,8% del totale) sono in maggioranza donne. Va comunque registrato un utilizzo limitato di questo istituto che potrebbe dipendere in parte dall'età medio alta della maggior parte dei dipendenti, ma anche dalla flessibilità di orario di servizio che favorisce una adeguata conciliazione tra tempo di lavoro e incombenze familiari.
Le responsabilità familiari, in particolare quelle connesse alla presenza dei figli, sono il fattore principale che determina il ricorso al part-time da parte delle donne. Infatti la nascita o la presenza di figli piccoli influisce in maniera rilevante sulle scelte di partecipazione al lavoro delle donne.
Il peso dell'incombenza genitoriale è maggiore nei primi anni di vita dei figli e si attenua nel tempo con l'aumento dell'età, quando tuttavia le donne hanno già sostenuto il maggior costo in termini di riduzione di accesso a quote di salario (per lavoro straordinario o altro) e di partecipazione attiva alle attività contrattuali che sono legate a possibilità di carriera.
La diretta conseguenza di tutto ciò è una disuguaglianza di genere, a favore del personale maschile, derivante non solo dalla categoria di appartenenza, ma anche da una maggiore possibilità partecipativa alle attività lavorative. Tale disuguaglianza nasce già al di fuori del contesto lavorativo specifico, per la mancanza di una effettiva parità nella possibilità di scelta lavorativa nei due generi e che può essere ottenuta attraverso politiche generali per la famiglia che siano in grado di ridurre il peso degli impegni familiari sulle donne.

INDICE

INTRODUZIONE 3

1. ORGANI ACCADEMICI a.a 2009-2010 5

2. PERSONALE DOCENTE 6
Premessa 6
2.1 Dinamica del Personale Docente 6
2.2 Personale Docente ed età 8
2.3 Personale Docente e Facoltà 11
2.4 Personale Docente e qualifica 13
2.5 Personale Docente e progressione di carriera 16
2.6 Personale Docente e stipendio 19

3 PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO 22
Premessa 22
3.1 Dinamica del Personale Tecnico-Amministrativo 23
3.2 Personale Tecnico-Amministrativo ed età 26
3.3 Personale Tecnico-Amministrativo e strutture 28
3.4 Personale Tecnico-Amministrativo e categorie 31
3.5 Personale Tecnico-Amministrativo ed aree funzionali 32
3.6 Personale Tecnico-Amministrativo e part-time 35
3.7 Personale Tecnico-Amministrativo e progressione di carriera 37
3.8 Personale Tecnico-Amministrativo e stipendio 41
3.9 Personale Tecnico-Amministrativo, assenze e derivanti riduzioni di stipendio 47

4 PERSONALE DIRIGENTE 53

5 OSSERVAZIONI CONCLUSIVE 54
5.1 Osservazioni conclusive su Personale Docente 55
5.2 Osservazioni conclusive su Personale Tecnico-Amministrativo 62