

Pubblicata su *inGenere* (<http://www.ingenere.it>)

[Home](#) > Una rete per scalare la muraglia di stato

Una rete per scalare la muraglia di stato

Marcella Corsi ^[1]

Tags: [pari opportunità](#) ^[2]
[lavoro](#) ^[3]

Il lavoro pubblico si addice alle donne, purché non lo dirigano. Lo dicono i numeri sui piani alti della pubblica amministrazione e sui board delle autorità indipendenti. Contro il soffitto di cristallo pubblico, è nata Armida, rete per promuovere merito e professionalità femminili. Intervista con Monica Parrella

Presenti nei grandi numeri della base, assenti ai vertici della piramide. Sebbene storicamente più aperta al lavoro femminile, la pubblica amministrazione sbarra ancora le porte al vertice. Solo l'1,5% delle donne dirigenti è in posizioni apicali (contro il 9,7% degli uomini), mentre solo il 27,4% delle dirigenti ha la qualifica di direttore generale (contro il 61,3% degli uomini). I board delle autorità indipendenti, in sei casi su undici, sono al 100% maschili. Per cambiare questi ed altri numeri (si veda la nostra [scheda](#) ^[4] per un riepilogo aggiornato sullo stato delle cose) è nata una rete delle alte professionalità femminili nella pubblica amministrazione: Armida, costituita negli stessi giorni in cui veniva approvato al senato a larga maggioranza il progetto di legge Golfo-Mosca, che introduce nel nostro ordinamento le quote di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate e nelle società a partecipazione statale. Ne parliamo con Monica Parrella - Segr. Gen. Associazione Giovani Classi Dirigenti delle Pubbliche Amministrazioni (Agdp).

Come nasce questa rete e quali obiettivi si pone?

L'Agdp sostiene da tempo la necessità di introdurre forme di democrazia paritaria a tutti i livelli del settore pubblico: dai vertici degli enti pubblici, ai board delle *authorities* e di tutti gli organi collegiali operanti presso le pubbliche amministrazioni. I giovani dirigenti pubblici hanno perciò partecipato e continueranno a partecipare a iniziative di sostegno affinché il [progetto di legge Golfo-Mosca](#) ^[5] approvato al senato e adesso all'esame della camera divenga presto legge e vengano approvati nei tempi previsti i regolamenti che consentano di avere "quote rosa" anche nelle società pubbliche. E' a questo fine che ci siamo fatti promotori della rete Armida, alla quale partecipano donne operanti nella pubblica amministrazione in ruoli di alto profilo (oltre a dirigenti pubblici, magistrati, diplomatici, funzionari parlamentari e *di authority*, segretari comunali), che si propone di elaborare posizioni condivise in tema di democrazia paritaria, conciliazione dei tempi di vita e lavoro, flessibilità e innovazione nell'organizzazione del lavoro.

Ci può esplicitare le premesse da cui parte la vostra iniziativa?

Le proposte dell'Agdp, sulle quali abbiamo raccolto l'interesse ad avviare un percorso comune da parte di altre donne impegnate in incarichi di alto profilo nella pubblica amministrazione, sono calibrate non rispetto alle generali tematiche della scarsa occupazione femminile e della conciliazione vita/lavoro, ma rispetto alla specifica questione dell'*empowerment* del management femminile, corrispondente nel settore pubblico all'area dei dirigenti o equiparati (ad es. segretari comunali, capi ufficio, responsabili di unità operative, capi divisione di *authorities*, titolari di uffici giudiziari direttivi). In particolare, focus della nostra riflessione sono le giovani donne dirigenti, che spesso sopportano le maggiori difficoltà sul piano della conciliazione famiglia/lavoro, ma al contempo presentano il maggior potenziale in termini di produttività e innovazione dei processi.

Le proposte dell'Agdp si fondano su alcuni dati rilevanti, dai quali si desume con chiarezza la disparità di trattamento che coinvolge nel nostro paese le donne, anche quelle altamente qualificate, e che tende ad espellerle o a marginalizzarle nel mondo del lavoro, in particolare dopo i congedi di maternità e parentali e quando utilizzano gli strumenti di flessibilità lavorativa che l'ordinamento già prevede, anche solo per limitati periodi. Le donne dirigenti appartenenti alle nuove generazioni, per quanto più numerose del passato, hanno ancora difficoltà ad infrangere il cosiddetto *glass ceiling*. Più specificatamente, si osserva una disparità di genere laddove il criterio di selezione è la cooptazione slegata da un confronto meritocratico tra i candidati (2): cooptazione che risulta influenzata non soltanto da una serie di stereotipi di genere connessi al ruolo sociale convenzionalmente attribuito alle donne, ma anche da forme di "autoesclusione" o di mancata promozione delle candidature. La situazione fotografata comporta un problema di efficienza delle organizzazioni, in quanto, con tutta evidenza, mentre si osserva la sostanziale parità tra i sessi nei casi in cui la selezione si basa sul merito, al contrario nella scelta di top manager e di altre figure apicali pubbliche, si lascia spesso fuori una parte (quella femminile) del bacino di talenti. (si veda [la scheda con i dati](#) ^[4]) Ciò si riflette su una verosimile perdita di produttività/innovatività, conseguenza della "penalizzazione" soprattutto delle donne trenta/quarantenni, la cui carriera risulta spesso bloccata dopo aver passato la selezione meritocratica del pubblico concorso. Nell'attuale situazione economica nazionale, e con i livelli di produttività tra i più bassi d'Europa che l'Italia sta sperimentando, la pubblica amministrazione, come anche il sistema produttivo del nostro paese, non può permettersi di sprecare talenti, a maggior ragione quelli che sono già nelle sue fila e ha già selezionato per merito.

Da qui il vostro motto "quote rosa sì, ma solo per chi lo merita". Ma come si traduce in pratica? Quali sono le vostre proposte?

I destinatari delle nostre proposte sono i decisori politici e i vertici amministrativi di ministeri, enti pubblici e amministrazioni regionali e locali, nonché le organizzazioni sindacali.

Con riguardo al tema delle quote, poiché a nostro avviso il settore pubblico non può rimanere indietro sui temi della rappresentanza di genere rispetto al settore privato sul quale incide il ddl Golfo-Mosca, i giovani dirigenti e la rete Armida intendono proporre norme che assicurino forme di democrazia paritaria anche per i vertici degli enti pubblici, per i collegi delle autorità amministrative indipendenti e più in generale per tutti gli organismi collegiali del settore pubblico, nell'ambito dei quali la presenza delle donne è ancora fortemente minoritaria. Peraltro, nel settore pubblico, ove non è presente un controllo esterno derivante dai meccanismi di mercato, riteniamo necessario che la scelta dei candidati alle posizioni apicali sia realmente fondata su merito e competenze e, dunque, che l'introduzione di istituti di rappresentanza di genere equilibrata sia accompagnata quantomeno da cautele che garantiscano trasparenza e *accountability*. Per questo proponiamo l'istituzione di banche dati di *curricula*, organizzate su base nazionale, regionale e provinciale obbligando le pubbliche amministrazioni ad attingervi per le candidature relative alle posizioni aperte o comunque in rinnovo, nonché a rendere noti sui propri siti Internet i criteri di scelta e, a selezioni concluse, gli esiti delle valutazioni.

Oltre a queste proposte, che si possono definire di "hard law" (che importano modifiche delle norme vigenti), abbiamo anche elaborato misure che si possono definire di "soft law" (che non richiedono nuove leggi, ma atti amministrativi e/o accordi sindacali). In particolare, ci proponiamo, senza la necessità di interventi legislativi, 1) di avviare un programma di *mentoring* e *coaching* per giovani donne dirigenti, finalizzato ad acquisire conoscenze e tecniche che favoriscano il passaggio al middle e al top management, individuando dirigenti apicali disponibili a svolgere attività di *mentoring/coaching* rispetto a giovani donne dirigenti ad alto potenziale; 2) adottare in via sperimentale da parte degli aderenti all'associazione (molti dei quali sono middle o top manager pubblici) alcune misure di *soft law* nella propria struttura di riferimento, operando un successivo monitoraggio; 3) proporre a tutte le amministrazioni pubbliche il pacchetto "pronto uso" di misure *soft law* a valle della sperimentazione; 4) Promuovere un processo volto alla costituzione di un

network pubblico/privato (Public Private women partnership) di studio, approfondimento e proposta sui temi della dirigenza femminile.

E' in particolare con riferimento a quest'ultima linea d'azione che è nata ARMIDA. E' importante riuscire a coinvolgere nelle nostre azioni sia soggetti pubblici che privati; in tale direzione, speriamo soprattutto di riuscire a coinvolgere maggiormente le donne presenti all'interno del mondo universitario mentre abbiamo già assunto i primi contatti con le donne medico, le altre professioniste operanti nel settore privato, nonché le dirigenti d'azienda.

Note:

(1) Il modello che risulta maggiormente all'avanguardia è quello sperimentato con successo presso l'Inail, come si può desumere dal rapporto di sintesi 2010 del Dipartimento funzione pubblica e del Dipartimento pari opportunità sull'attuazione della direttiva emanata 23 maggio 2007

(2) In proposito, per il settore pubblico, si richiamano i dati percentuali distinti per genere dei dirigenti statali di I fascia e degli apicali, alcuni dati significativi tratti dal rapporto di sintesi 2010 del Dipartimento funzione pubblica e del Dipartimento pari opportunità sull'attuazione della direttiva emanata 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", i dati sulla percentuale di donne negli OIV, nei board delle autorità indipendenti e negli uffici di diretta collaborazione dei Ministri (si veda [scheda dati](#) [4]).

Per i magistrati e i diplomatici si può fare un confronto tra i risultati dei concorsi pubblici e le percentuali di donne negli incarichi direttivi. Le donne magistrato: al concorso pubblico del 2004 hanno raggiunto il 60 per cento del totale dei vincitori (236 su un totale di 379 candidati che hanno superato le prove).

URL di origine: <http://www.ingegnere.it/articoli/una-rete-scalare-la-muraglia-di-stato>

Links

[1] <http://www.ingegnere.it/persone/corsi>

[2] <http://www.ingegnere.it/category/argomento/pari-opportunit>

[3] <http://www.ingegnere.it/category/argomento/lavoro>

[4] <http://www.ingegnere.it/articoli/pubblica-amministrazione-la-presenza-femminile>

[5] http://parlamento.openpolis.it/atto/index/id/62698/sf_highlight/parit+accesso