

BILANCIO DI GENERE DEL MUSE:

la fotografia del personale MUSE disaggregata per genere

Introduzione

Il MUSE ha predisposto il bilancio del Museo in un'ottica di genere, allo scopo di dotarsi di un documento base essenziale su cui costruire il Piano Per L'uguaglianza Di Genere - Gender Equality Plan (GEP).

Lo scopo è valutare quali siano le eventuali necessarie misure da adottare per mettere in atto politiche per la gestione del personale in merito alla parità tra donne e uomini. Scelte apparentemente neutrali, infatti, producono effetti differenziati sulla condizione economica e sociale del personale femminile e maschile. Alla base del bilancio di genere vi è la considerazione che esistono differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali e che quindi, le politiche non siano neutre rispetto al genere ma al contrario determinino un impatto differenziato su uomini e donne.

Ricordiamo che il "bilancio di genere" nella pubblica amministrazione (che fa parte della famiglia del Gender Auditing, metodologia elaborata dall'economista femminista Rhonda Sharp a metà anni '90), è una pratica di rendicontazione sociale che rende possibile integrare una prospettiva di genere nella lettura dei documenti di programmazione che declinano e sintetizzano le politiche pubbliche.

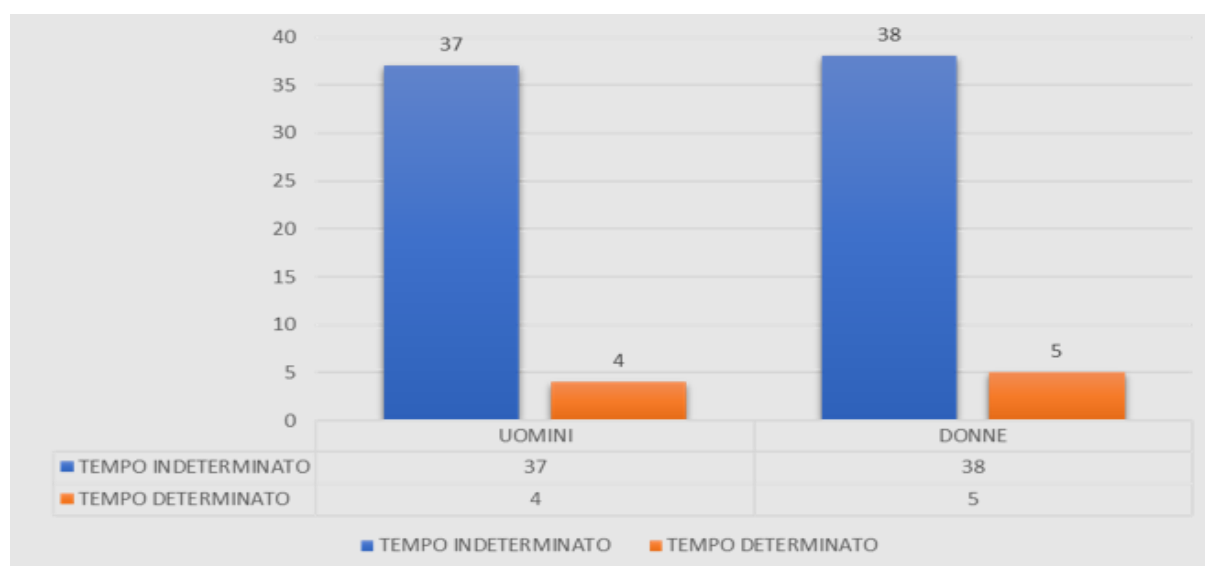
Il "bilancio di genere" del MUSE, dunque, intende illustrare, analizzare e valutare le azioni compiute al fine di raggiungere una concreta parità tra uomini e donne. Nel contesto della realizzazione del presente PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE - GENDER EQUALITY PLAN, il documento "bilancio di genere" fotografa la situazione alla data 31/12/2021 allo scopo di determinare il "punto di partenza" a cui riferirsi per sviluppare ed implementare le azioni positive che si ritengono necessarie attuare.

L'analisi di genere del bilancio permette di:

- a. sensibilizzare il Museo sulla questione di genere;
- b. ridurre le disuguaglianze di genere attraverso una distribuzione più equa delle risorse;
- c. migliorare efficacia, efficienza e trasparenza dell'azione amministrativa;
- d. promuovere la conciliazione tra responsabilità professionali e attività familiari, in particolare per le donne;
- e. sviluppare dati e statistiche gender sensitive;
- f. rafforzare il principio di trasparenza e di partecipazione per quanto riguarda la gestione delle risorse del Museo.

BILANCIO DI GENERE

Alla data 31.12.2021, il MUSE – Museo delle Scienze è composto da 84 dipendenti, di cui 75 a tempo indeterminato (89.29%) e 9 a tempo determinato (10.71%). Gli occupati di genere maschile sono 41 (48.84%), e le occupate di genere femminile 43 (51.19%).



Il personale dipendente è così suddiviso:

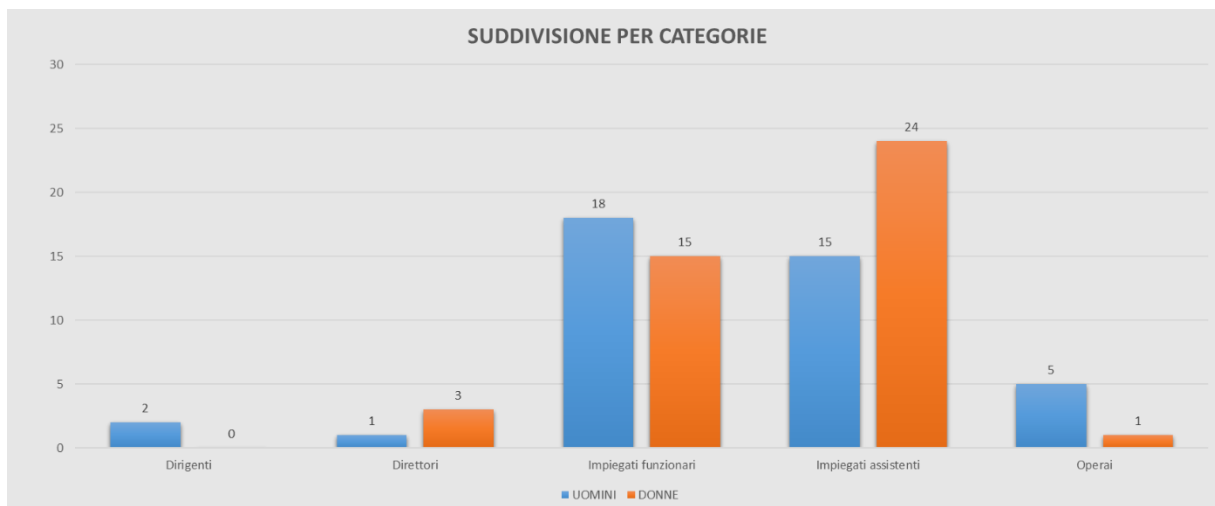
Dirigenti 2 (2.38%) - uomini 2 (100%)

Direttori/Direttrici 4 (4.76%) - uomini 1 (25%) donne 3 (75%)

Impiegati/e funzionari/e 33 (39.29%) - uomini 18 (54,55%) donne 15 (45,45%)

Impiegati/e assistenti 39 (46.43%) - uomini 15 (38.46%) donne 24 (61.54%)

Operai 6 (7.14%) - uomini 5 (83%) donne 1 (17%)



Gli Uffici e Servizi sono così composti:

Direzione: 3 persone, 1 uomo (33.3%) e 2 donne (66.6%)

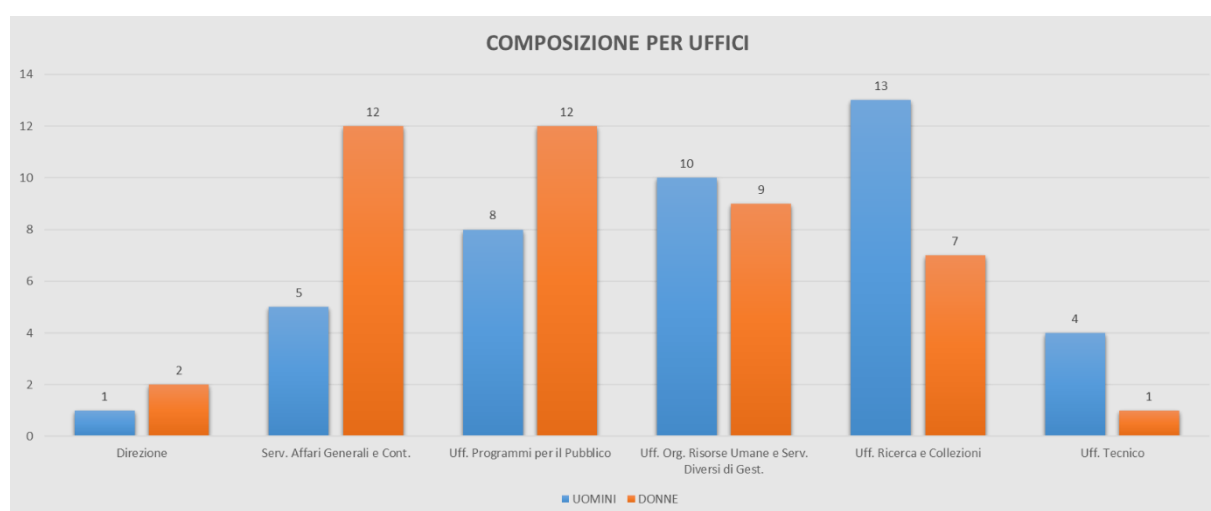
Servizio Affari generali e contabilità: 17 persone, 5 uomini (29,5%) e 12 donne (70,5%)

Uff. Programmi per il Pubblico: 20 persone, 8 uomini (40%) e 12 donne (60%)

Uff. Org. Risorse umane e ser. Diversi di gestione: 19 persone, 10 uomini (52.6%) e 9 donne (47,4%)

Uff. Ricerca e Collezioni: 20 persone, 13 uomini (65%) e 7 donne (35%)

Uff. Tecnico: 5 persone, 4 uomini (80%) e 1 donna (20%)



Osservando la distribuzione di genere del personale si nota che le donne sono più concentrate nelle attività amministrative e di mediazione culturale. Invece sono poco rappresentate nei servizi tecnici e nella ricerca, dove prevale la componente maschile. Analizzando i dati raccolti dal progetto Family Audit sui carichi di cura si evidenzia che il 48,8%, sia del totale degli uomini sia del totale donne dipendenti del Museo, ha a carichi di cura e per quanto riguarda gli strumenti di flessibilità oraria a disposizione, non esistono grandi disparità nell'utilizzo del lavoro agile e delle ore di recupero. Tra il personale dipendente con figli/figlie a carico entro i 10 anni di età, il 90.5% delle donne e l'85% degli uomini fanno ricorso al lavoro agile e una media di circa il 44% sia fra le donne che fra gli uomini utilizza il recupero.

La differenza più evidente si riscontra nel ricorso al lavoro part time: 5 dipendenti con figli/figlie a carico su 84 hanno un contratto a tempo parziale e sono tutte donne; quindi, nessun dipendente uomo svolge lavoro parziale al MUSE.

Gli uomini svolgono, in generale, più ore di straordinario delle donne (67 ore contro 57 ore di media all'anno di straordinario). Il divario si accentua maggiormente quando sono presenti carichi di cura di figli/figlie entro i 10 anni di età: gli uomini prestano in media 76 ore di lavoro straordinario all'anno contro le 40 ore svolte dalle donne.

Nell'utilizzo dei permessi per gravi motivi familiari e del congedo per malattia bambino tra i/le dipendenti con figli/figlie a carico minori di 10 anni si riscontra una marcata distinzione di genere. Nonostante ci siano più uomini (17) con figli/figlie minori di 10 anni rispetto alle donne (12), fra queste ultime il 33.3% (4/12) ha fatto ricorso al permesso per gravi motivi familiari contro il 5.9% (1/17) degli uomini. Allo stesso modo, anche l'utilizzo dei permessi concessi per assistere i/le figli/figlie minori malati/e è in maggioranza femminile: 45 giorni di permesso nell'anno 2021 contro gli 11 giorni richiesti da parte degli uomini.

In sintesi:

Pur non rilevando uno squilibrio di genere tra il numero di dipendenti con carichi di cura di minori entro i 10 anni di età e nemmeno nel ricorso all'utilizzo del lavoro agile e delle ore a recupero, la differenza più marcata sembra riguardare l'utilizzo degli strumenti per gestire i carichi di cura (malattia figli/figlie, permesso gravi motivi e contratto di lavoro part time), che risultano utilizzati prevalentemente dalle donne. Questo fatto si traduce in più assenze dal servizio e minore possibilità di accumulare ore di lavoro straordinario.

Di seguito viene riportata l'analisi dei dati economici del personale dipendente del Muse al 31 dicembre 2021.

Le voci stipendiali si compongono di due parti:

- voci fisse: stipendio, assegno, indennità integrativa speciale, elemento distinto della retribuzione ed elemento aggiuntivo della retribuzione, che sono calcolate e liquidate per categorie/livelli e posizioni retributive indipendentemente dal genere di appartenenza;
- voci variabili o accessorie: indennità, ore di straordinario liquidate e FO.R.E.G. (fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale), anche esse liquidate indipendentemente dal genere di appartenenza. In particolare, le indennità sono attribuite in base a precisi requisiti legati alle attività svolte dal/dalla dipendente; le ore di straordinario vengono liquidate o messe a recupero su

istanza del/della singolo/a dipendente, il FO.R.E.G. si compone di due parti liquidate una sulla base della presenza al lavoro e una sulla contribuzione al raggiungimento di obiettivi annuali assegnati dalla Dirigenza.

Analizzando i dati si nota che:

Direttori/Direttrici:

- voci fisse: le donne guadagnano in media 2% in più rispetto agli uomini. Si ricorda che il dato è la fotografia della situazione al 31/12/21 e si segnala che i/le direttori/direttrici sono diventati/e tali solo dal 15/9/21, mentre gli importi fanno riferimento anche al periodo precedente, quando erano funzionari/e. La differenza è da ricercare nel periodo in cui erano assunti come funzionari/e (1/1/21 - 14/9/21) quando le retribuzioni fisse variavano in base all'anzianità di servizio. Queste sono più alte per le direttrici, piuttosto che per il direttore, a causa di un'anzianità di servizio maggiore che determina una posizione retributiva superiore.
- voci accessorie: le donne guadagnano in media 1,5% in meno rispetto agli uomini. Anche in questo caso si deve ricordare che le differenze risiedono nel periodo precedente al passaggio di qualifica, dove la scelta di imputare le ore di straordinario a pagamento era a discrezione personale. Diverso invece è per quanto riguarda il calcolo del FO.R.E.G. e l'assegnazione indennità, che si basano sul raggiungimento degli obiettivi e indicazioni della direzione.

Funzionari/e:

- voci fisse: le donne guadagnano in media 5% in più rispetto agli uomini. Questa differenza è dovuta alla messa a disposizione del MUSE di una collega assunta con il contratto della Ricerca PAT (Inquadramento: Ricercatore 2A FASCIA - LIV. R2, CCPL). Questo contratto ha voci fisse più elevate rispetto a quello degli enti locali, quindi è un dato fuorviante, rispetto all'importo medio del contratto in essere alla totalità del personale dipendente. Modificando l'origine dei dati, quindi escludendo questo unico caso di contratto della Ricerca, risulta che le donne guadagnano in media il 3% in meno degli uomini. Questa differenza è dovuta principalmente da due fattori, il primo è la presenza di un uomo con contratto da funzionario evoluto, quindi con importi maggiori, il secondo è dovuto per la presenza di due donne con contratti a tempo parziale (in questo caso sappiamo che i part time sono richiesti per motivi familiari).

- voci accessorie: le donne guadagnano in media il 29% in meno rispetto agli uomini. Questa differenza è dovuta da un periodo di congedo parentale al 30% che ha coinvolto una dipendente in maniera prolungata, la cui assenza ha quindi inciso sul calcolo del FO.R.E.G. obiettivi generali, e un numero maggiore di dipendenti donne che hanno fruito dello smart working, quindi, con l'impossibilità di aver riconosciute le ore di straordinario e di conseguenza l'impossibilità di averle liquidate.

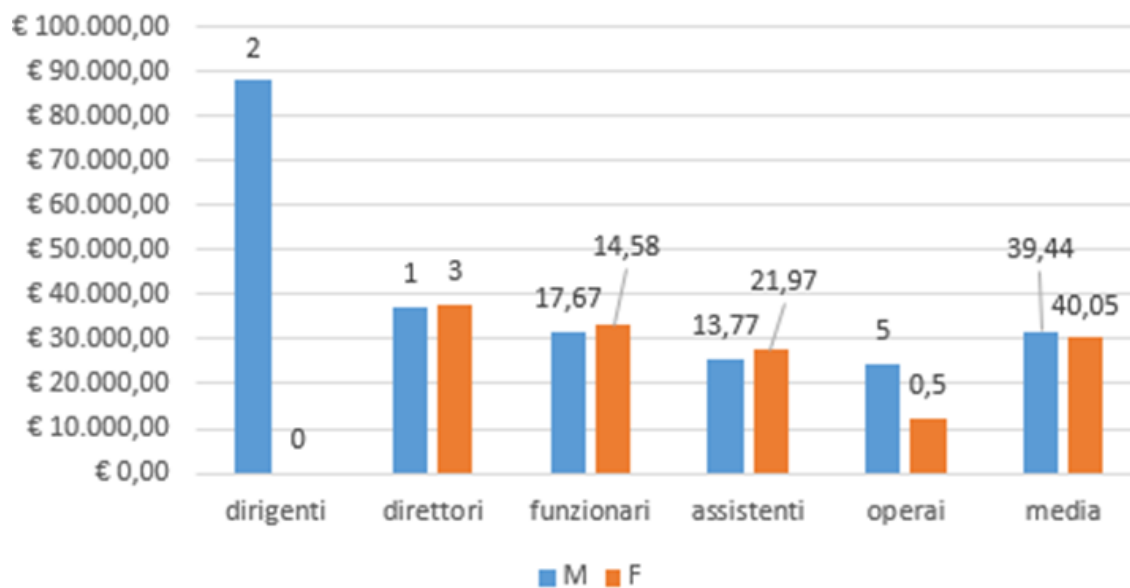
Assistenti:

- voci fisse: le donne guadagnano in media 7,36% più degli uomini. In generale questa differenza è dovuta alla presenza di più dipendenti donne con maggiore anzianità di servizio rispetto agli uomini. Inoltre, nella categoria di C evoluto, sono più donne che uomini, quindi con stipendi più elevati. Da considerare anche altri due fattori che stridono sulla differenza economica, la presenza di quattro dipendenti donne con lavoro parziale, mentre sono assenti uomini con questa distinzione oraria, e la presenza di tre dipendenti donna che lavorano stagionalmente, rispetto ad un solo uomo.
- voci accessorie: le donne guadagnano in media 15.28% in più rispetto agli uomini. Anche in questo caso bisogna ricordarsi della presenza di più dipendenti donne con contratto di C evoluto che di conseguenza possono ricevere indennità, rispetto a chi con contratto C base. L'utilizzo dell'istituto dello smart working è utilizzato in maniera equa tra i due generi, la differenza è nella scelta dei dipendenti di imputare le ore di straordinario a pagamento piuttosto che a recupero. In questo caso sono le donne che preferiscono imputare le ore a pagamento rispetto agli uomini. Irrisorie le differenze sulle presenze del personale, quindi non serve menzionare il FO.R.E.G. su tutte e due i tipi di obiettivi.

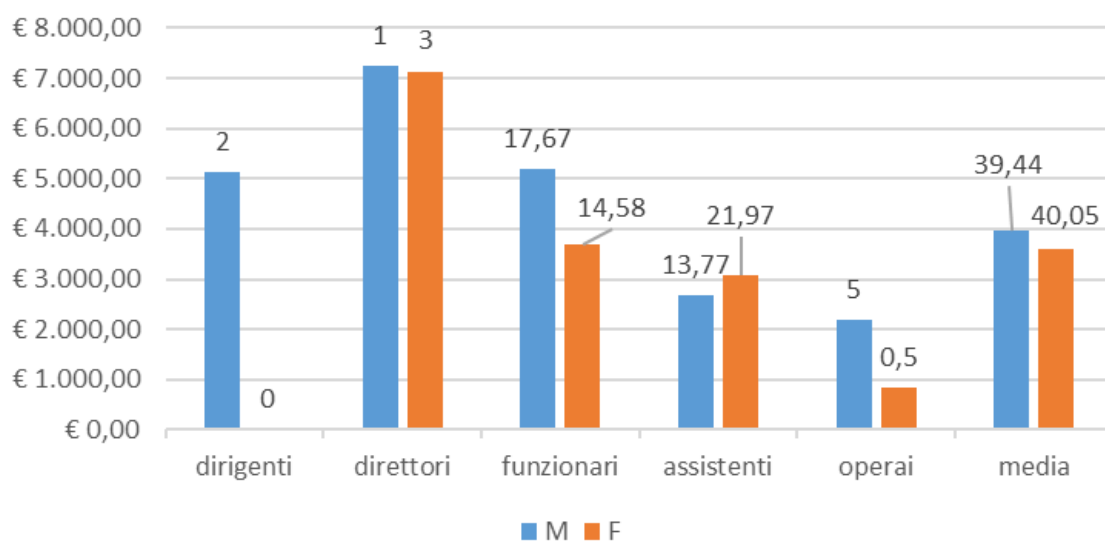
Operai/Operaie:

- voci fisse: le donne guadagnano in media 50 % meno degli uomini. L'unica dipendente donna è part time a 18 ore, quindi se calcolata a tempo pieno, non ci sarebbero differenze.
- voci accessorie: le donne guadagnano 62% meno degli uomini. L'unica dipendente donna non ha svolto ore di straordinario, non ha ricevuto indennità e il FO.R.E.G. è proporzionato al tipo di orario contrattuale.

VOCI FISSE MEDIE ANNUE PER CATEGORIA



VOCI ACCESSORIE MEDIE ANNUE PER CATEGORIA



In sintesi:

si può notare che per quanto riguarda le voci fisse le differenze economiche sono dovute sostanzialmente alla sola anzianità di servizio e dalla presenza in servizio.

La prima differenza è dovuta all'entrata in servizio presso il Muse/Pat, perciò quanto prima si è entrati in servizio, tanto più elevata è la posizione retributiva.

La seconda differenza è dovuta dal fatto di non prestare servizio per motivi personali. I casi più comuni di assenza prolungata dal servizio, che incidono sullo stipendio, sono il congedo parentale al 30%, istituto utilizzato prevalentemente dalle dipendenti donne, le assenze per malattia oltre i 180 giorni e le aspettative non retribuite.

Per quanto riguarda le voci accessorie occorre effettuare una distinzione tra quelle a discrezione del/della dipendente e quelle a discrezione della direzione.

Le voci a discrezione (relativa) del/della dipendente sono due, la prima è l'imputazione delle proprie ore di straordinario a pagamento, piuttosto che recupero. Quindi entrare nel merito del motivo per cui viene scelta l'una o l'altra possibilità è di difficile comprensione.

La seconda è legata alla presenza in servizio, che incide economicamente sul FO.R.E.G. obiettivi generali. Come per le voci fisse, quindi, le assenze prolungate come maternità, pressoché esclusiva delle dipendenti donne, congedo parentale, anche questa prevalentemente utilizzata dalle donne, malattia e aspettative, modificano l'importo relativo al FO.R.E.G. obiettivi generali.

Le voci accessorie a discrezione della direzione sono le indennità e gli obiettivi specifici da raggiungere.

Il personale che riceve le indennità è individuato dalla direzione in base alla propria qualifica e mansione.

Il mancato raggiungimento degli obiettivi specifici individuati dalla direzione si traduce in un guadagno inferiore rispetto a quello potenziale.

Quindi, in generale, tenendo conto sia delle voci stipendiali fisse che accessorie e senza considerare il ruolo, al MUSE gli uomini guadagnano in media circa il 5% in più all'anno rispetto alle donne. Al contrario, analizzando il differenziale salariale per categoria, si evince che le donne guadagnano in media di più sia come direttrici (+1,37%) sia come assistenti. Tuttavia, mentre per le funzionarie il vantaggio è pari a solo lo 0,32%, per le assistenti l'aumento salariale è pari allo 8,11%. Questa tendenza dipende dal fatto che le donne hanno un'anzianità più elevata rispetto ai colleghi

uomini, che si riflette sulla posizione retributiva dello stipendio tabellare. Infatti, se prendiamo in considerazione le voci stipendiali accessorie, si evince che gli uomini maturano in generale in media più ore di straordinario retribuite sia tra i funzionari, che tra gli assistenti e gli operai. Nella categoria funzionari gli uomini hanno però anche indennità e la voce FO.R.E.G. in media più elevate rispetto alle donne. All'interno della categoria assistenti, le donne ricevono indennità e FO.R.E.G. in media più elevate.

BILANCIO DI GENERE RIGUARDO ALLE PUBBLICAZIONI SCIENTIFICHE

Dati dell'anno 2021 (al 31.12.2021)

			uomini	donne	
1	personale impiegato	a	Personale funzionario	7	3
		b	Personale tecnico	6	4
		c	Personale assegnista di ricerca	0	3
		d	Personale collaboratore a progetto/ prestazione d'opera occasionale	6	6
		e	Personale contratto cooperativa	0	1
		f	totale	20	17
2	pubblicazioni scientifiche		76	61	
3	posizione dell'autore/autrice (primo nome e/o corresponding author)		37	24	
4	titolarità di progetti o Project manager		21	9	
5	progetti che riguardano la tematica "genere"		0	2	