

Eziologia delle disparità nelle Pubbliche Amministrazioni

Roberta Zonno (Università degli Studi di Bari Aldo Moro)

Il presente contributo presenta i primi risultati di una ricerca, condotta nel percorso di dottorato, che mira a indagare se e quanto le modalità di gestione del ciclo delle performance adottato dalle Pubbliche Amministrazioni italiane possano alimentare le disuguaglianze retributive e di carriera tra lavoratori e lavoratrici, in una condizione di totale legittimità formale e sostanziale.

Spesso progressioni di carriera, incentivi economici e premi dipendono direttamente dal punteggio ottenuto in tali valutazioni, che però non tengono conto di talune variabili intrinseche del/la professionista (es. sesso, genere) ed estrinseche (es. bias, carichi di cura). Tuttavia, la conduzione di valutazioni delle performance in un'ottica gender-neutral e la mancanza di politiche aziendali adeguate a tutela delle lavoratrici causano disparità di genere e potere nei contesti professionali: appare dunque chiaro come la competizione rischi di essere impari e di favorire l'avanzamento economico e professionale solo di alcuni gruppi di lavoratori, lasciandone indietro altri e creando un divario sempre più difficile da colmare.

L'aver "battezzato" fenomeni come family gap e child penalty non pare aver risolto il problema delle disparità. Difatti, sebbene a livello legislativo sia sancita la piena parità di genere, l'Italia risulta essere il Paese peggiore d'Europa per quanto concerne la parità nei luoghi di lavoro. Appare dunque necessario porsi in una prospettiva di analisi differente per comprendere come mai tutti gli sforzi legislativi e le (esigue) politiche sociali e familiari vigenti non riescano a permettere il raggiungimento della piena parità tra uomini e donne.

Nonostante sia ormai noto che i carichi di cura osteggiano l'inserimento e lo sviluppo professionale delle donne in maniera maggiore rispetto agli uomini, ad oggi risultano mancanti buone prassi che permettano di considerare il suddetto carico collaterale nella valutazione complessiva.

Un esempio di tale dinamica è la valutazione delle performance di una dipendente assente per gravidanza e successiva maternità. Partendo dal presupposto che tale astensione dall'attività lavorativa è un diritto inalienabile della lavoratrice e che tale politica sia da ritenersi imprescindibile in un Paese dotato di un sistema di welfare degno di tale nome, occorre comprendere quale "trattamento" debba essere riservato nell'ambito di che trattasi alla lavoratrice che per un periodo di minimo cinque mesi si assenti in maniera giustificata dal servizio.

È indispensabile quindi che l'intera comunità scientifica cominci, ciascuno per la propria competenza disciplinare e professionale, a riflettere su come riuscire ad eludere e contrastare una serie di meccanismi

che danno vita alle cosiddette “ineguaglianze di genere intrecciate” (intertwining gender inequalities) nel silenzio generale della “legittimazione gender-neutral” , mediante la definizione e gestione di nuovi approcci valutativi inclusivi e intersezionali in un più ampio processo di cambiamento.

Partendo da tali presupposti, la presente ricerca ha coinvolto alcuni Comuni italiani di medie e grandi dimensioni per la raccolta di dati attraverso strumenti mixed methods, cercando di individuare, mediante uno studio su più livelli (quello pianificatorio/strategico, quello regolamentare e quello operativo) quali siano le criticità che perpetuano le disuguaglianze di genere. Per necessità di tecniche, si è scelto di concentrare il lavoro di ricerca esclusivamente sugli aspetti legati alla maternità, sebbene si ritengano altrettanto meritevoli d’attenzione e di tutela le altre condizioni (disabilità, invecchiamento, carichi di cura, ecc).