

Un indicatore sintetico per il bilancio di genere dell'Università di Foggia

1. Introduzione

Sulla base della crescente sensibilità al tema della responsabilità sociale, molte istituzioni, pubbliche e private, sentono ormai l'esigenza di integrare le informazioni contabili pubblicando bilanci sociali e di genere. Il presente lavoro descrive un nuovo indicatore sintetico, proposto in occasione della redazione del primo bilancio di genere dell'Università di Foggia [1], che consente di monitorare l'equilibrio di genere di ciascuna componente della comunità accademica.

Tale documento sintetizza l'approfondita analisi, condotta da un gruppo di lavoro sul tema delle pari opportunità, relativa alle diverse componenti della comunità accademica: studenti, personale docente, personale tecnico amministrativo e organi di governo e di controllo.

2. Le fonti

I dati utilizzati per le analisi sono stati raccolti nei primi 8 mesi del 2016 e si riferiscono al triennio 2013-2015. La maggior parte dei dati è stata tratta dal sistema informativo dell'ateneo ma sono state utilizzate anche diverse banche dati quali:

Funzione Pubblica, MIUR, Consorzio ALMALAUREA e Consorzio Interuniversitario Cineca. Solo i dati relativi agli studenti iscritti sono riferiti agli anni accademici, mentre per tutte le altre componenti è stato utilizzato l'anno solare.

3. Il metodo di ponderazione proposto

Il primo bilancio di genere dell'Università di Foggia, pubblicato nel 2016, fa riferimento al periodo 2013 -2015 e considera le diverse componenti in cui si articola la comunità accademica dell'Università di Foggia analizzandone il peso in relazione al genere. Per sintetizzare l'enorme mole di dati forniti dal documento, si è pensato di costruire un cruscotto di indicatori in grado di monitorare il raggiungimento degli obiettivi strategici inerenti il rispetto della parità di genere.

Dovendo sintetizzare informazioni eterogenee come popolazione studentesca, corpo docente, personale tecnico amministrativo ed organi statutari di governo è importante definire dei criteri in grado di aggregare tali variabili e di attribuire opportuni pesi alle diverse componenti.

Il gruppo di lavoro ha deciso di rinunciare a criteri di ponderazione di tipo soggettivo, adottando un sistema oggettivo che fa riferimento a parametri di costo definiti a livello ministeriale. Il sistema di ponderazione scelto si ispira, infatti, al criterio del costo standard delle stesse. Pertanto il peso di ciascuna componente nel calcolo dell'indicatore sintetico è proporzionale al costo effettivo o a quello standard della componente considerata. Per gli organi statutari i pesi utilizzati sono rappresentati dalle indennità previste per il Rettore, per i componenti del senato accademico, del consiglio di amministrazione, del nucleo di valutazione ecc.

Per gli studenti, il peso attribuito per il calcolo dell'indice sintetico è rappresentato dal costo standard, calcolato in base al Decreto Interministeriale 893 del 9 dicembre 2014, e facendo riferimento alla tabella relativa all'anno 2015, che per l'Università di Foggia indica un costo di 6.394 Euro pro-capite. Per i docenti ed il personale tecnico amministrativo sono stati applicati i coefficienti

di peso dei costi standard, definiti nel D.M. 713 del 9 agosto 2013, assumendo come base di calcolo il valore del punto organico che, in base al D. M. 619 del 5 agosto 2016, nel 2015 è pari a 114.610 euro.

Tabella 1. *Coefficienti di ponderazione dei ruoli pubblicati nel D.M. 713 del 9 agosto 2013.*

Ruolo	Peso dei punti organico
Professori Ordinari	1,00
Professori Associati	0,70
Ricercatori Universitari	0,50
Categoria EP	0,40
Categoria D	0,30
Categoria C	0,25
Categoria B	0,20
Categoria CEL (collab. esperti linguistici)	0,20

In pratica, l'indice sintetico proposto attribuisce a ciascun organo un peso pari al costo (effettivo per gli organi di indirizzo politico amministrativo e standard per tutte le altre componenti) che l'Università sostiene per remunerare i componenti di quell'organo o i propri dipendenti. Per facilitare la confrontabilità degli indici nei vari anni si è deciso di utilizzare come base di riferimento le voci di costo relative all'anno 2015, modificando solo il numero di componenti, studenti e dipendenti, distinti in base al sesso, per il triennio considerato, come da tabella seguente.

Tabella 2. *Costo effettivo o standard delle diverse componenti, anni 2013 -2015*

	2015	
	peso	valore p. o.
Ordinario	1	114.610,00
Associato	0,7	80.227,00
Ricercatore	0,5	57.305,00
Categoria EP	0,4	45.844,00

Categoria D	0,3	34.383,00
Categoria C	0,25	28.652,50
Categoria B	0,2	22.922,00
Categoria CEL (collaboratori ed esperti linguistici)	0,2	22.922,00

Fonte: Miur anagrafe docenti e sito web www.unifg.it

4. Il bilancio di genere

I dati riportati nella Tabella 3 riportano i costi, calcolati sulla base del costo del punto organico, delle diverse componenti dell'Università di Foggia, ricavati analizzando la composizione per sesso dei vari organi di indirizzo politico amministrativo previsti dallo statuto, la composizione del corpo docente, del personale tecnico amministrativo e della popolazione studentesca. Considerando gli organi di governo dell'Ateneo, si nota che il peso dei compensi erogati alla componente femminile è notevolmente inferiore rispetto a quello della componente maschile e varia fra il 21% del 2013 ed il 27% del 2015. Tale differenza è dovuta al fatto che le posizioni di Rettore, presidente del collegio dei revisori e di presidente del nucleo di valutazione sono ricoperte da uomini e che il collegio dei direttori di dipartimento, il senato accademico ed il consiglio di amministrazione evidenziano un consistente squilibrio di genere. Proseguendo l'analisi dei costi relativi al corpo accademico si nota facilmente che i professori ordinari, associati ed i ricercatori a tempo determinato sono prevalentemente di sesso maschile mentre fra i ricercatori a tempo indeterminato prevale la componente femminile.

Tabella 3. Costi in Euro delle diverse componenti della Università di Foggia in relazione al genere, anni 2013 - 2015

Componenti	2013		2014		2015	
	F	M	F	M	F	M
Rettore	-	33.466	-	33.466	-	33.466
Pro-Rettore	13.387	10.877	13.387	10.877	13.387	10.877
Dir. dipartimento	8.367	41.833	8.367	41.833	8.367	41.833
Senato accadem.	10.709	53.546	13.387	50.869	16.064	48.191
Cons. amministr.	4.351	39.156	8.701	34.805	13.052	26.104
Pres. N.V.I.	-	7.179	-	7.179	-	7.179
Comp. N.V.I.	4.859	14.578	4.859	14.578	4.859	14.578
Pre. coll. revisori	-	9.571	-	9.571	-	9.571

Comp. coll. revis.	14.578	-	14.578	-	14.578	-
Organi governo	56.250	210.206	63.278	203.178	70.306	191.799
Prof. Ordinari	1.740.000	8.700.000	1.856.000	8.236.000	1.856.000	8.004.000
Prof. Associati	2.923.200	4.222.400	3.248.000	4.141.200	3.248.000	4.790.800
Ric. Universitari	5.278.000	4.988.000	4.988.000	4.814.000	4.814.000	4.408.000
Ricercatori TD	92.800	139.200	139.200	232.000	603.200	696.000
Totale docenti	10.034.000	18.049.600	10.231.200	17.423.200	10.521.200	17.898.800
Direttore generale	-	125.886	-	125.886	-	125.886
Categoria EP	603.200	788.800	603.200	788.800	556.800	788.800
Categoria D	2.088.000	1.426.800	2.088.000	1.357.200	1.983.600	1.357.200
Categoria C	3.103.000	2.407.000	3.016.000	2.407.000	2.987.000	2.291.000
Categoria B	417.600	371.200	417.600	371.200	417.600	348.000
Categoria CEL	162.400	46.400	162.400	46.400	162.400	46.400
Totale T.A.	6.374.200	5.166.086	6.287.200	5.096.486	6.107.400	4.957.286
Studenti	37.799.282	21.262.096	38.388.553	21.593.561	37.291.982	22.856.376
Totale ateneo	54.263.732	44.687.988	54.970.231	44.316.425	53.990.888	45.904.261

Fonte: Miur, anagrafe docenti; sito web www.unifg.it

Anche per il personale tecnico amministrativo si nota che nei ruoli apicali di direttore generale e di personale di elevata professionalità (categoria EP) prevale la componente maschile mentre in tutti gli altri la situazione è ribaltata.

Analizzando la componente studentesca, si nota che le studentesse rappresentano la quota maggioritaria con tassi di femminilità pari al 64% nel 2013 e 2014 e al 62% nel 2015.

5 Gli indicatori sintetici per l'equilibrio di genere

L'indicatore sintetico complessivo evidenzia che nell'Università di Foggia non si ravvisa un problema di scarsa presenza femminile, anzi al contrario, questa componente supera quella maschile in tutto il triennio considerato, ma, così come rilevato in molte altre università italiane, sembra esserci una sorta di effetto Glass Ceiling soffitto di cristallo, ovvero una barriera invisibile, che impedisce alle donne di raggiungere le posizioni apicali. Nell'Università di Foggia componente femminile, pur essendo nel complesso più numerosa, ha un peso ridotto tra i professori ordinari, i dirigenti ed vertici decisionali. Per modificare tale situazione l'Ateneo ha previsto l'attivazione di alcune azioni positive in favore delle donne per permettere loro di avanzare e progredire sensibilmente.

Esiste quindi un problema di segregazione verticale che, inevitabilmente, comporta una segregazione economica che fa sì che le donne finiscano con il percepire un reddito inferiore rispetto a quello degli uomini.

Anche effettuando i confronti in termini di costi (in valore assoluto) sostenuti per le diverse componenti nei 3 anni considerati (Figura 2) si nota che il contributo della componente femminile diminuisce al crescere delle responsabilità e che tale tendenza non ha mostrato che lievi segni di

miglioramento

La **Tabella 4** fornisce un quadro sintetico del fenomeno, mediante il tasso di femminilità, ottenuto aggregando le diverse componenti in base ai costi (effettivi o standard) e calcolando l'incidenza dei costi sostenuti in favore delle donne rispetto al totale.

Tabella 4. Indicatori sintetici di incidenza della componente femminile sui costi complessivi delle diverse componenti della Università degli Studi di Foggia, anni 2013 -2015

Indicatori sintetici	2013	2014	2015
Organi di governo Ateneo	0,21	0,24	0,27
Professori Ordinari	0,17	0,18	0,19
Professori Associati	0,41	0,44	0,40
Ricercatori Universitari	0,51	0,51	0,52
Ricercatori TD	0,40	0,38	0,46
Totale docenti	0,36	0,37	0,37
Direttore generale	-	-	-
Categoria EP	0,43	0,43	0,41
Categoria D	0,59	0,61	0,59
Categoria C	0,56	0,56	0,57
Categoria B	0,53	0,53	0,55
Categoria CEL	0,78	0,78	0,78
Totale tecnici amministrativi.	0,55	0,55	0,55
Studenti	0,64	0,64	0,62
Totale complessivo	0,55	0,55	0,54

Fonte: Miur anagrafe docenti e sito web www.unifg.it

Il confronto fra i vari anni consente di cogliere con immediatezza i progressi registrati sino ad ora, infatti se nel 2013 la spesa "al femminile" per la remunerazione degli organi di governo aveva un'incidenza di 0,21 rispetto al totale, nel 2015 è passata a 0,27.

Piccoli progressi sono stati fatti anche sul fronte dei professori ordinari dove il tasso è passato dallo 0,17 allo 0,19. La componente docenti vede prevalere la componente femminile solo per i ricercatori universitari a tempo indeterminato ma, nel complesso, si caratterizza per una netta prevalenza del numero di maschi.

Poiché il direttore generale è un organo monocratico e nel triennio l'incarico è stato ricoperto da un uomo, l'indice è pari a zero.

Per quanto riguarda il personale di categoria EP, a seguito della diminuzione di due unità, avvenuta nel 2015, il tasso è leggermente peggiorato rispetto al 2013, anche se le disparità di genere sono meno pronunciate rispetto a quelle riscontrate per i professori ordinari. Man mano che si scorre verso il basso l'organigramma dell'Università di Foggia, si vede che l'indice supera il valore 0,5 testimoniando che la numerosità della componente femminile è maggiore rispetto a quella della

componente maschile. Raggruppando tutto il personale tecnico amministrativo in un'unica classe si nota come, pur tenendo conto delle diverse remunerazioni percepite, il saldo è leggermente favorevole alle donne.

Le studentesse prevalgono numericamente rispetto ai loro colleghi, anche se, nel triennio, il divario è lievemente diminuito.

In sintesi, l'indicatore complessivo indica l'assenza di disuguaglianze di genere all'interno dell'Ateneo, visto che tale valore oscilla fra 0,55 e 0,54 a testimonianza del fatto che, nella attribuzione delle risorse, la componente femminile riceve una quota leggermente superiore rispetto a quella maschile.

Ovviamente i valori indicati nella tabella risentono delle scelte fatte sia in merito al metodo di aggregazione (somma ponderata di costi) che al livello di granularità scelto, ma, pur con tutte le dovute cautele si può affermare che il bilancio di genere indica un sostanziale equilibrio e l'assenza di situazioni particolarmente gravi.

Riferimenti bibliografici

-Delvecchio, F. (2015). *Statistica per l'analisi dei fenomeni sociali*. Cleup, Padova.

-Galizzi, G. (2013). *Il bilancio di genere negli enti pubblici territoriali. Origini, strumenti e implicazioni aziendali*, Franco Angeli, collana Economia - Ricerche, Milano.

-Ronda S., Broomhill R. (2002), *Budgeting for equality; the australian experience*, Feminist economics, p. 25.

-Walby S. (2006) *Gender budgeting: what is it? how to do it? why do it?*

-Antonucci L., Crocetta C (2016), *Metodi e Analisi Statistiche*, Un indicatore sintetico per il bilancio di genere dell'Università di Foggia, p. 147.