

# Il personale femminile dell'Istituto Superiore di Sanità

## Marina Torre

Istituto Superiore di Sanità  
Comitato per le pari opportunità

---

### Introduzione

L'Istituto Superiore di Sanità (ISS), recentemente diventato un ente di diritto pubblico [1], è organo tecnico-scientifico del Servizio Sanitario Nazionale. Svolge pertanto funzioni di ricerca, sperimentazione, controllo, consulenza, documentazione e formazione per quel che concerne la salute della collettività.

Proprio le attività che l'ISS è tenuto a svolgere in virtù della sua riconosciuta competenza scientifica e le altre numerose attività previste secondo le competenze specifiche e la vigente legislazione fanno sì che l'ISS rappresenti una realtà atipica nel panorama della ricerca nazionale ed internazionale. Infatti, pur non essendo un'istituzione a carattere accademico, in quanto organo del sistema sanitario nazionale, svolge come già detto, oltre ad attività di coordinamento e controllo, anche una intensa attività di ricerca nel settore sanitario.

### Organi gestionali e organizzazione dell'ISS

La trasformazione in ente ha comportato per l'ISS innanzitutto una modifica a livello degli organi di gestione dell'Istituto che attualmente sono il Presidente, il Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale, il Comitato Scientifico ed il Collegio dei Revisori. È da sottolineare che tra i componenti di questi organi, al momento attuale, non risulta esservi nemmeno una donna se non nella funzione di segretaria. Questa carenza di rappresentanza femminile negli organi gestionali non riflette assolutamente la composizione del personale dell'Istituto che, come indicato più avanti, vede al suo interno un'elevata presenza femminile (54%). Anzi, ha segnato addirittura un peggioramento rispetto al passato quando il comitato scientifico ed il comitato amministrativo contemplavano al loro interno ben 12 donne su 43 membri e 1 donna su 7 membri rispettivamente. L'ISS, che è in attesa del riordino conseguente alla sua trasformazione in ente, è attualmente ancora articolato in laboratori, servizi tecnici, divisioni e servizi amministrativi. In particolare la componente scientifico-tecnica comprende 20 laboratori (diretti da donne: 5) - a loro volta suddivisi in 125 reparti (diretti da donne: 57) - 8 servizi tecnici (diretti da donne: 2) e la biblioteca, mentre la componente amministrativa si divide in 10 divisioni (dirette da donne: 5) e 3 servizi.

Presso l'ISS è inoltre istituito il Centro Nazionale Trapianti.  
Dal 1° giugno 1993 è attivo il Comitato per le pari opportunità [2, 3].

### Suddivisione del personale

Al 1° gennaio 2001 l'organico dell'ISS contava 1403 unità (54% donne e 46% uomini). Il 78% di queste svolge attività scientifico-tecnica mentre il rimanente 22% appartiene alla componente amministrativa. Le donne costituiscono inoltre il 52% della componente scientifico-tecnica ed il 62% della componente amministrativa [4].

Tuttavia se si considera l'attuale struttura organizzativa dell'ISS si nota che la ripartizione per genere degli incarichi gestionali non riflette i valori medi riscontrati nelle due componenti; infatti sono attribuite alle donne solo il 47% delle direzioni di reparto, il 25% delle direzioni di laboratorio e il 40% delle direzioni di divisione amministrativa. Qualora si considerino per tutto il personale altri fattori quali età e titolo di studio, risulta che in ISS le donne sono mediamente più giovani degli uomini (45 verso 47,6 anni) e più scolarizzate (il 60% dei laureati è donna così come il 53% dei diplomati). I tipi di laurea maggiormente presenti sono quelli appartenenti al gruppo biologico (50,3% del totale dei laureati) seguiti dai gruppi chimico-farmaceutico (14,7%), umanistico (10,3%) e medico (9,2%). In particolare per quanto riguarda i gruppi biologico ed umanistico la presenza femminile è superiore al 70%. Purtroppo bisogna sottolineare che 134 persone, pari al 19% dei laureati appartenenti alla componente scientifico-tecnica, presta il proprio servizio in ruoli per i quali non è prevista la laurea e pertanto è sottoinquinata. Il grafico di fig.1 evidenzia la maggior presenza di donne (74%). Per quanto riguarda la distribuzione tra i vari gruppi di laurea, si può notare l'elevata presenza nel gruppo biologico mentre, per entrambi i sessi, non si registra alcun sottoinquinato nei gruppi agrario ed ingegneria.

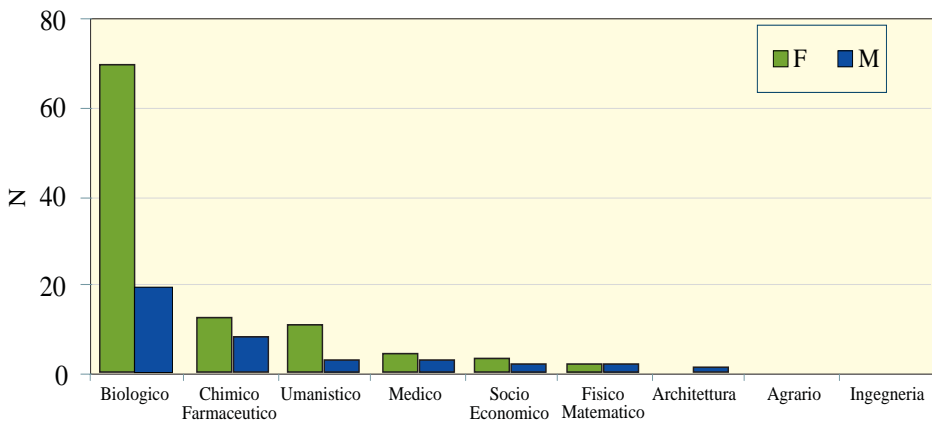
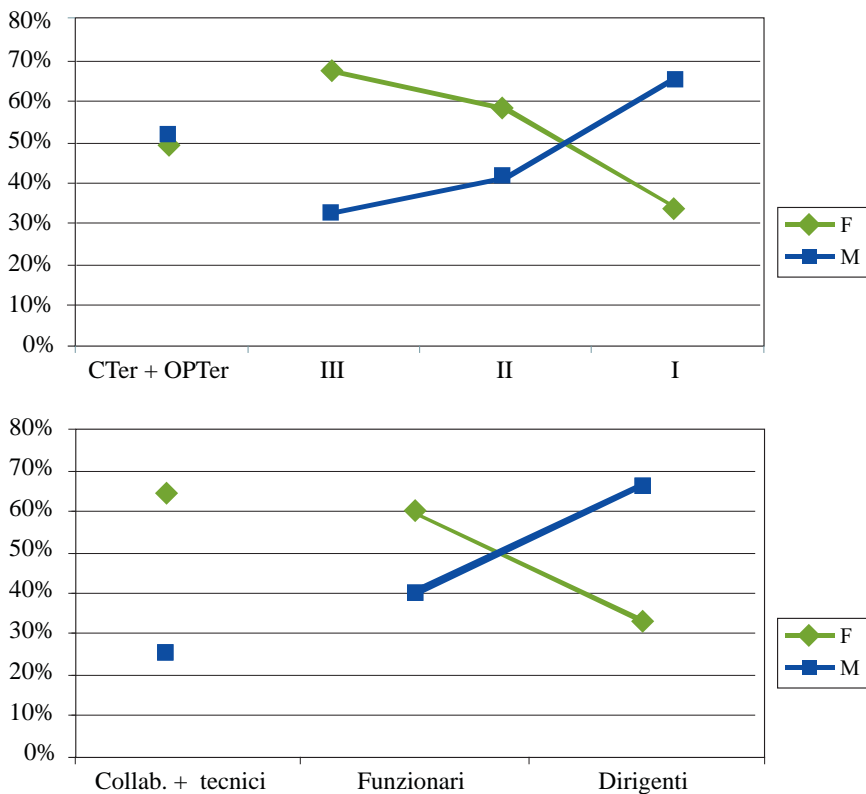


Fig. 1 Suddivisione del personale laureato sottoinquinato per i differenti gruppi di laurea

È da segnalare ancora che oltre al personale di ruolo prestano la loro opera a diverso titolo in ISS anche un migliaio di persone (contrattisti, borsisti, ospiti, tesisti e studenti). La maggior parte affinisce ai laboratori e ai servizi tecnici ed una minima parte (11% dei contrattisti) lavora all'interno delle divisioni amministrative. La tabella 1 riporta la suddivisione per qualifica e genere del personale non di ruolo.

**Tab.1 - Suddivisione per qualifica e genere del personale non di ruolo [4]**

Personale non di ruolo	% donne	% uomini	% donne/uomini
Contrattisti	64	36	66
Borsisti	81	19	3
Ospiti	70	30	18
Tesisti	72	28	9
Studenti	63	37	4
<b>Totale</b>	<b>67</b>	<b>33</b>	<b>100</b>



*Fig. 2 Distribuzione del personale delle due componenti nei differenti livelli professionali  
a) componente scientifico-tecnica - b) componente amministrativa*

È interessante esaminare la ripartizione del personale dei vari livelli professionali nelle due componenti scientifico-tecnica ed amministrativa. Come chiaramente rappresentato nei diagrammi di figura 2a e figura 2b in entrambe le componenti è presente il fenomeno della cosiddetta “forbice” in base al quale la presenza femminile, più elevata di quella maschile nei livelli più bassi, si riduce drasticamente quando si considerino i livelli apicali di dirigente di ricerca e dirigente amministrativo. Nel caso della componente amministrativa dell’ISS si assiste inoltre anche al cosiddetto “sorpasso”, infatti nei livelli apicali i valori percentuali di presenza femminile sono inferiori non solo a quelli degli altri livelli, ma anche ai valori maschili corrispondenti al livello iniziale. Per quanto riguarda la componente tecnico scientifica è pari al 68% quando si consideri il III livello (ricercatore/tecnologo), decresce lievemente in corrispondenza del II livello (primo ricercatore/primo tecnologo, 58%) ma si riduce drasticamente qualora si consideri il I livello (dirigente di ricerca/dirigente tecnologo, 34%).

Da un confronto con i dati presenti in letteratura per altri Enti di ricerca [5] per i soli livelli di ricercatore/tecnologo (III livello), primo ricercatore/primo tecnologo (II livello) e dirigente di ricerca/dirigente tecnologo (I livello), emerge che la segregazione verticale per quanto riguarda l’accesso ai livelli apicali della carriera, è presente negli stessi termini praticamente in tutti gli enti, pur partendo da valori numerici assoluti (numero di ricercatori e ricercatrici di ruolo) di entità differente. Infatti qualora si consideri il rapporto tra il valore percentuale di presenza femminile nel I e nel III livello questo si aggira per tutti gli enti intorno al 23%, quasi come se questo fenomeno fosse “fisiologico” ed insito nella organizzazione stessa degli enti [4].

### **Progressione in carriera delle ricercatrici**

In particolare, per quanto riguarda l’ISS, uno studio condotto mediante l’elaborazione di curve di sopravvivenza, applicate alla carriera delle ricercatrici, ha dimostrato che la presenza della segregazione verticale non è legata a problemi di “sfasamenti temporali” nell’ingresso in ruolo delle donne né alla loro “non capacità” di misurarsi con i meccanismi concorsuali. È importante premettere che il profilo di tecnologo è stato introdotto con l’applicazione del DPR n. 171 del 12 febbraio 1991 [6] e che, a partire da quella data, sono confluiti in questa carriera non solo i nuovi assunti sotto questo profilo ma anche ricercatori e primi ricercatori che hanno ritenuto la loro attività maggiormente inerente al profilo di tecnologo. Poiché a tutt’oggi il numero dei tecnologi è comunque molto basso e, se considerato gruppo a sé stante, non costituirebbe un campione significativo, si è preferito effettuare l’analisi che segue sulla base di un unico gruppo comprendente ricercatori e tecnologi. L’analisi di una prima coorte, che comprendeva tutti i ricercatori e le ricercatrici entrate in ruolo negli anni 1975, 1976 e 1977, ha mostrato che, dopo 25 anni di anzianità nella carriera di ricercatore/tecnologo e primo ricercatore/primo tecnologo, la probabilità di permanere nel ruolo di primo ricercatore/primo tecnologo è pari per le donne al 77%, per gli uomini al 36%. Questo significa che la probabilità di essere promosso dirigente di ricerca è pari per le donne al 23%, per gli uomini al 64% (figura 3). Un analogo studio condotto su una coorte di ricercatori e ri-

cercatrici entrati in ruolo nel 1990, 1991 e 1992 (fig.4) ha mostrato che, dopo 10 anni, non ci sono differenze significative tra la probabilità delle donne di essere promosse prima ricercatrice/prima tecnologa e quella dei loro colleghi uomini, anche se questo passaggio è basato su di un concorso nazionale [4].

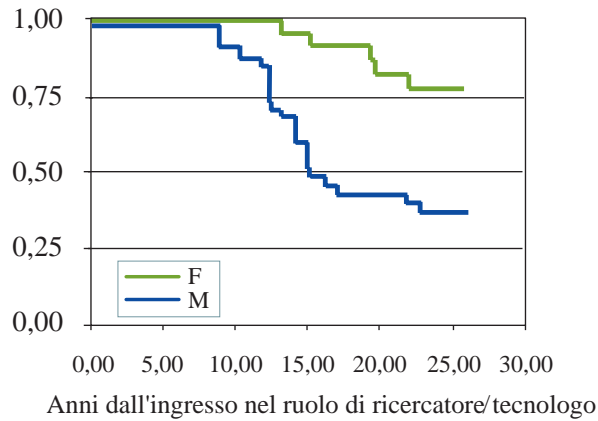


Fig. 3 Coorte 1975, 1976 e 1977: probabilità di permanenza nel ruolo di primo ricercatore/primo tecnologo (tratto da [4])

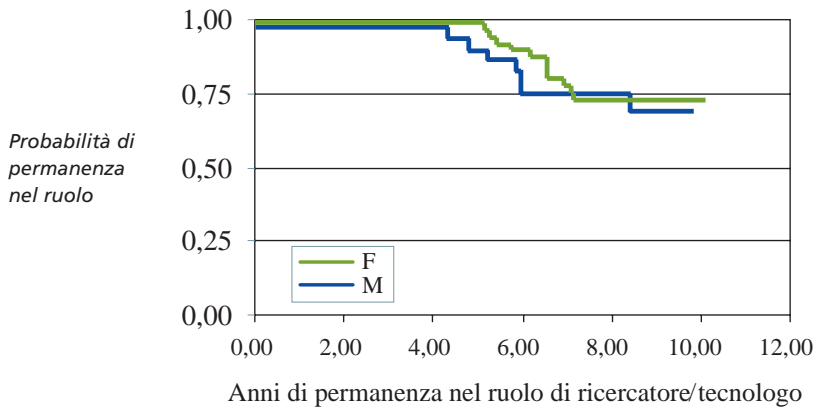


Fig. 4 Coorte 1990, 1991 e 1992: probabilità di permanenza nel ruolo di ricercatore/tecnologo (tratto da [4])

### Conclusioni

Come si può vedere nei dati presentati, anche nell'ISS così come in altri Enti di ricerca, è presente per le donne una forte segregazione verticale nell'accesso alle posizioni apicali della carriera. Questa osservazione è ancora più inquietante se si pensa che co-

munque la presenza femminile in Istituto è pari al 54% e che, dall'analisi delle curve di sopravvivenza, non sembrerebbero esserci difficoltà da parte delle donne a cimentarsi in concorsi nazionali. Questa situazione sembrerebbe piuttosto dettata dalla presenza di un vero e proprio "tetto di cristallo."

Il dato più sconcertante dell'attuale nuova configurazione dell'ISS risiede comunque sicuramente nella composizione degli organi gestionali dell'ente tra i cui membri, tutti nominati dal Presidente dell'ISS o da vari ministri ed istituzioni, non è presente nemmeno una donna, se non nella funzione di segretaria.

Un ulteriore motivo di preoccupazione è dato dalla attuazione del nuovo regolamento, ora all'approvazione degli organi competenti, secondo il quale i 20 laboratori saranno contratti in 7 dipartimenti, gli 8 servizi tecnici in 2 centri nazionali e i reparti saranno drasticamente ridotti.

La speranza che, con il tempo, questa situazione si modifichi a favore delle donne, è sicuramente legata all'applicazione delle normative recentemente emanate in termini di pari opportunità [7-14] ed alla realizzazione di piani di azioni positive per la realizzazione della parità tra uomo e donna nel mondo del lavoro.

## Bibliografia

1. Italia. DPR 20 gennaio 2001, n. 70. Regolamento di organizzazione dell'Istituto Superiore di Sanità, a norma dell'articolo 9 del Decreto Legislativo 29 ottobre 1999, n. 419. Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 71, 26 marzo 2001.
2. Italia. Circolare n. 12 del 24 marzo 1993 del Dipartimento per la Funzione Pubblica "Gestione delle risorse umane e pari opportunità. Indirizzi applicativi direttive CE. Decreto legislativo 3 febbraio 1993 n. 29".
3. Torre M. Il Comitato pari opportunità dell'ISS. Notiziario dell'Istituto Superiore di Sanità. Volume 15, n.7/8, luglio/agosto 2002. Disponibile all'indirizzo: <http://www.iss.it/notiziario/index.html> ultima consultazione 21/8/2002.
4. Torre M, Calamandrei G, Orlando M. Personale femminile e carriere delle ricercatrici dell'Istituto Superiore di Sanità. Primo rapporto. Roma, Istituto Superiore di Sanità. Rapporti ISTISAN 02/05. Disponibile all'indirizzo: [www.iss.it/pubblicazioni](http://www.iss.it/pubblicazioni); ultima consultazione 21/8/2002.
5. Palomba R (Ed.). Figlie di Minerva. Primo rapporto sulle carriere femminili negli enti pubblici di ricerca italiani. Milano: Franco Angeli, 2000.
6. Italia. DPR 12 febbraio 1991, n. 171. Recepimento delle norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo per il triennio 1988-1990 concernente il personale delle istituzioni e degli Enti di ricerca e sperimentazione di cui all'art.9 della legge 9 maggio 1989, n. 168. Supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale-Serie Generale n.132, 7/6/1991.
7. Italia. Legge 10/4/1991, n. 125. Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro. Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 88, 15/10/1991.
8. Italia. Presidenza del Consiglio dei Ministri. Pechino 1995. Dichiarazione e pro-

- gramma di azione adottati dalla quarta conferenza mondiale sulle donne. Pechino, 4-15 settembre 1995. Disponibile all'indirizzo: <http://www.onuitalia.it/calendar/pechino.html>; ultima consultazione 21/8/2002.
9. Consiglio dell'Unione Europea. Programma di azione comunitaria a medio termine per la parità delle opportunità tra donne e uomini (1996-2000). Decisione 95/593/CE del Consiglio del 22 dicembre 1995. Disponibile all'indirizzo: <http://europa.eu.int/scadplus/leg/it/cha/c10918.htm>; ultima consultazione 21/8/2002.
  10. Consiglio dell'Unione Europea. Fifth framework programme (1998-2002). Disponibile all'indirizzo: <http://www.cordis.lu/fp5/management/particip/v-gfp2.htm#Implementation>; ultima consultazione 21/8/2002.
  11. Italia. Direttiva del PCM del 27 marzo 1997. Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini. Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 116, 21 maggio 1997.
  12. Donne 2000 - L'applicazione della piattaforma di Pechino in Italia (Roma, giugno 1999). Disponibile all'indirizzo: [http://www.governo.it/pariopportunita/cosa/sett\\_intern/pechino/pechino.htm](http://www.governo.it/pariopportunita/cosa/sett_intern/pechino/pechino.htm); ultima consultazione 21/8/2002.
  13. Italia. Decreto legislativo n. 196 del 23 maggio 2000. Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità in materia di azioni positive. Disponibile all'indirizzo: <http://www.minlavoro.it/ministero/nuovalegge125.htm>; ultima consultazione 21/8/02.
  14. Provvedimento 30/5/2001 - programma-obiettivo per la promozione della presenza femminile all'interno delle organizzazioni anche al fine di rendere le stesse più vicine alle donne. Disponibile all'indirizzo: [http://www.minlavoro.it/ministero/cpar-provv\\_30052001.htm](http://www.minlavoro.it/ministero/cpar-provv_30052001.htm); ultima consultazione 21/8/2002.