



Donna e manager:

un binomio possibile

RICERCA PROMOSSA DA



FEDERMANAGER
FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

Sommario

| | |
|----|--|
| 1 | <i>Presentazione della ricerca</i> |
| 2 | <i>Sintesi dei risultati</i> |
| 3 | <i>Settori aziendali di appartenenza</i> |
| 4 | <i>I ruoli aziendali</i> |
| 5 | <i>I dati personali</i> |
| 6 | <i>Le manager dicono di sé...</i> |
| 7 | <i>Fuori dall'ufficio</i> |
| 8 | <i>Profilo sociale della famiglia</i> |
| 9 | <i>La gestione del lavoro domestico e i figli</i> |
| 10 | <i>La motivazione al lavoro</i> |
| 11 | <i>Mobilità e prospettive di sviluppo</i> |
| 12 | <i>I motivi di interruzione del rapporto di lavoro</i> |
| 13 | <i>Le modalità di assunzione in impresa</i> |
| 14 | <i>Nomina a dirigente</i> |
| 15 | <i>Età e anzianità media</i> |
| 16 | <i>Aspetti gestionali e organizzativi</i> |
| 17 | <i>Ruoli professionali</i> |
| 18 | <i>Retribuzione fissa</i> |
| 19 | <i>Retribuzione variabile</i> |
| 20 | <i>Aumenti extra contrattuali</i> |
| 21 | <i>Benefit aziendali</i> |
| 22 | <i>Considerazioni conclusive</i> |

Dagli anni sessanta il nostro Paese ha compiuto grandi passi per il riconoscimento delle pari opportunità tra uomo e donna nel mercato del lavoro. Ma resta da fare ancora molto per allineare il nostro Paese al resto d'Europa. Ancora oggi infatti il numero delle Donne che occupano posizioni di elevata responsabilità all'interno delle Imprese è di gran lunga inferiore a quello degli uomini.

Da molto tempo Federmanager segue ed analizza i problemi legati ai ruoli manageriali ricoperti dalle Donne nell'ambito delle Imprese del settore industriale. A seguito dell'interesse manifestato dall'opinione pubblica per i dati sulla dirigenza femminile, contenuti in una Indagine che Federmanager realizza dal 2000, è stato deciso di avviare una specifica ricerca con l'obiettivo di delineare e approfondire ulteriormente il profilo personale e professionale delle Donne Manager.

Per realizzare la ricerca è stato progettato un apposito questionario articolato in quattro sezioni: la Persona - la Famiglia - la Carriera - le Relazioni.

Il questionario è stato sottoposto all'analisi critica di un Panel di esperte costituito da Donne che ricoprono ruoli dirigenziali.

L'Indagine è stata avviata nel mese di maggio 2005. Sono pervenute 1200 risposte di cui 6 incomplete.

Le regioni con la più elevata percentuale di adesioni sono risultate: per il Nord, Emilia-Romagna e Veneto, per il Centro-Sud, Lazio e Toscana.

Il profilo personale e professionale che emerge dai risultati della ricerca mette in evidenza una Donna in carriera, nel 70% dei casi laureata, con una età media di circa 45 anni e con almeno 20 anni di lavoro, di cui 10 da Dirigente. Il 73% è coniugata o convivente ed il 43% non ha figli.

Il maggior numero di laureate è presente nel settore informatico; il più basso in quello amministrativo.

Il 22,3% delle intervistate ha più di 50 anni. Le più anziane sono presenti nel settore informatico; le più giovani nell'area dei servizi amministrativi.

L'Inglese è ovviamente la lingua più conosciuta (il 40% lo parla in modo fluente), seguono Francese, Tedesco, Spagnolo e in pochi casi altre lingue come il Cinese, l'Arabo, il Rumeno e l'Olandese.

La Famiglia è al primo posto tra gli interessi delle manager; seguono i viaggi, gli amici e le attività ricreative in genere. Minore è l'interesse per gli aspetti culturali (teatro, musica, lettura, etc.) e il volontariato.

Sostanzialmente soddisfatte del proprio ruolo, collaborative, cordiali, diplomatiche quanto basta, alcune ammettono di risultare talvolta litigiose e suscettibili.

La maggior parte delle dirigenti ritiene che il lavoro sia soprattutto una necessità per la propria autonomia personale, ma anche un'opportunità di crescita professionale; il 31,3% lo considera semplicemente un'esigenza di natura economica e soltanto il 12,2% lo ritiene un'occasione favorevole per lo sviluppo dei rapporti interpersonali.

Il livello sociale della famiglia di origine e attuale è piuttosto elevato. Infatti il 50% circa del campione ha dichiarato che il padre è o è stato Dirigente o Imprenditore, mentre per quanto riguarda il coniuge/convivente, il 60% delle intervistate ha dichiarato che il partner è laureato.

Per la gestione del lavoro domestico, il 70,2% delle manager italiane dispone di una colf part-time, mentre per la gestione dei figli minori le soluzioni risultano più articolate, in prevalenza si avvalgono dell'ausilio dei familiari oltre che di una baby sitter part-time.

Il 26,6% delle dirigenti non ha mai cambiato azienda. Per le altre il cambiamento è avvenuto nell'85,5% dei casi per dimissioni spontanee, nel 12,8% per cause aziendali (risoluzioni consensuali, trasferimento o cessazione dell'Impresa), all'ultimo posto sono le ragioni familiari della Dirigente (trasferimento residenza famiglia).

L'anzianità aziendale media è di 13,3 anni. La permanenza più lunga nell'attuale Impresa è stata rilevata nelle aree amministrative e informatiche; la più bassa nella Direzione Generale.

L'assunzione nell'attuale Impresa è stata agevolata nella maggior parte dei casi dalle conoscenze ed iniziative personali.

Il 70% delle manager sono state nominate Dirigenti successivamente all'assunzione nell'attuale Impresa. Di queste, quasi il 60% sono state promosse dopo 5 anni. La nomina di Dirigente è arrivata a circa 38 anni.

La retribuzione media delle Dirigenti è di 83.340 euro. Il 57% ha percepito nel 2004, come retribuzione variabile, un importo lordo medio di 13.890 euro. Quasi il 30% delle manager occupa posizioni di Vertice, la cui retribuzione media supera però i 100.000 euro.

3

Settori aziendali di appartenenza

| <i>Suddivisione per area geografica</i> | | | | <i>Classificazione per forma di capitale</i> | |
|---|-------|--------------------|-------|--|-------|
| - Piemonte | 10,3% | - Toscana | 4,4% | - Pubblico | 11,6% |
| - Lombardia | 40,8% | - Lazio | 21,3% | - Privato | 53,9% |
| - Veneto | 6,6% | - Altre Nord | 3,5% | - Multinazionale | 34,5% |
| - Emilia-Romagna | 10,0% | - Altre Centro Sud | 3,1% | | |

| <i>Ripartizione per settore di attività</i> | | | | <i>Classificazione per fasce di organico (numero di dipendenti)</i> | |
|---|-------|----------------------------|-------|---|-------|
| - Meccanico/Siderurgico | 19,4% | - Alimentare | 2,2% | - Fino a 100 | 18,8% |
| - Gomma/ Plastica | 3,8% | - Tessile/Abbigliam. | 4,4% | - 101-250 | 14,7% |
| - Chimico/Farm./Energ. | 18,8% | - Informatica/Elettr./Tel. | 16,6% | - 251-500 | 12,3% |
| - Costruzioni/Impiantist. | 4,4% | - Commercio e Servizi | 30,4% | - Oltre 500 | 54,2% |

DIREZIONE GENERALE

Fanno parte di questo raggruppamento: Titolari, Consiglieri di Amministrazione, Amministratori Delegati, Direttori e Vice Direttori Generali, nonché Responsabili di importanti divisioni dell'impresa.

DIREZIONE AMMINISTRATIVA

Fanno parte di questo raggruppamento i Direttori e/o Responsabili della Funzione Amministrativo - Finanziaria operanti alle dipendenze della Direzione Generale.

SERVIZI AMMINISTRATIVI

Fanno parte di questo raggruppamento i Responsabili dei Servizi: Appalti, Acquisti, Controllo di Gestione, Legale, Finanziario, Fiscale, Assicurazioni, Affari Generali operanti nella maggior parte dei casi alle dipendenze del Direttore Amministrativo.

DIREZIONE COMMERCIALE

Fanno parte di questo raggruppamento i Direttori e/o Responsabili delle Funzioni: Commerciale, Vendite e Marketing operanti alle dipendenze della Direzione Generale.

SERVIZI COMMERCIALI

Fanno parte di questo raggruppamento i Responsabili dei Servizi: Assistenza Clienti, Relazioni Pubbliche, Vendite, Comunicazioni, Customer Satisfaction nonché gli Area Manager e Product Manager operanti alle dipendenze del Direttore Commerciale.

AREA TECNICA

Sono state riscontrate pochissime posizioni di Direttore Tecnico.

Fanno parte di questo raggruppamento: Program Manager, Coordinatore di Progetto, Project Manager, Operation Manager, nonché i Responsabili di Produzione, Stabilimento, Manutenzione, Qualità, Ricerca e Sviluppo, Logistica e Sicurezza. Queste funzioni operano normalmente alle dipendenze di un Direttore Tecnico.

AREA INFORMATICA

Fanno parte di questo raggruppamento i Responsabili dei seguenti servizi: Sistemi Applicativi, Information and Technology, Sistemi Informativi.

AREA RISORSE UMANE

Fanno parte di questo raggruppamento i Responsabili dei seguenti servizi: Gestione Amministrativa del Personale, Formazione, Selezione, Organizzazione.

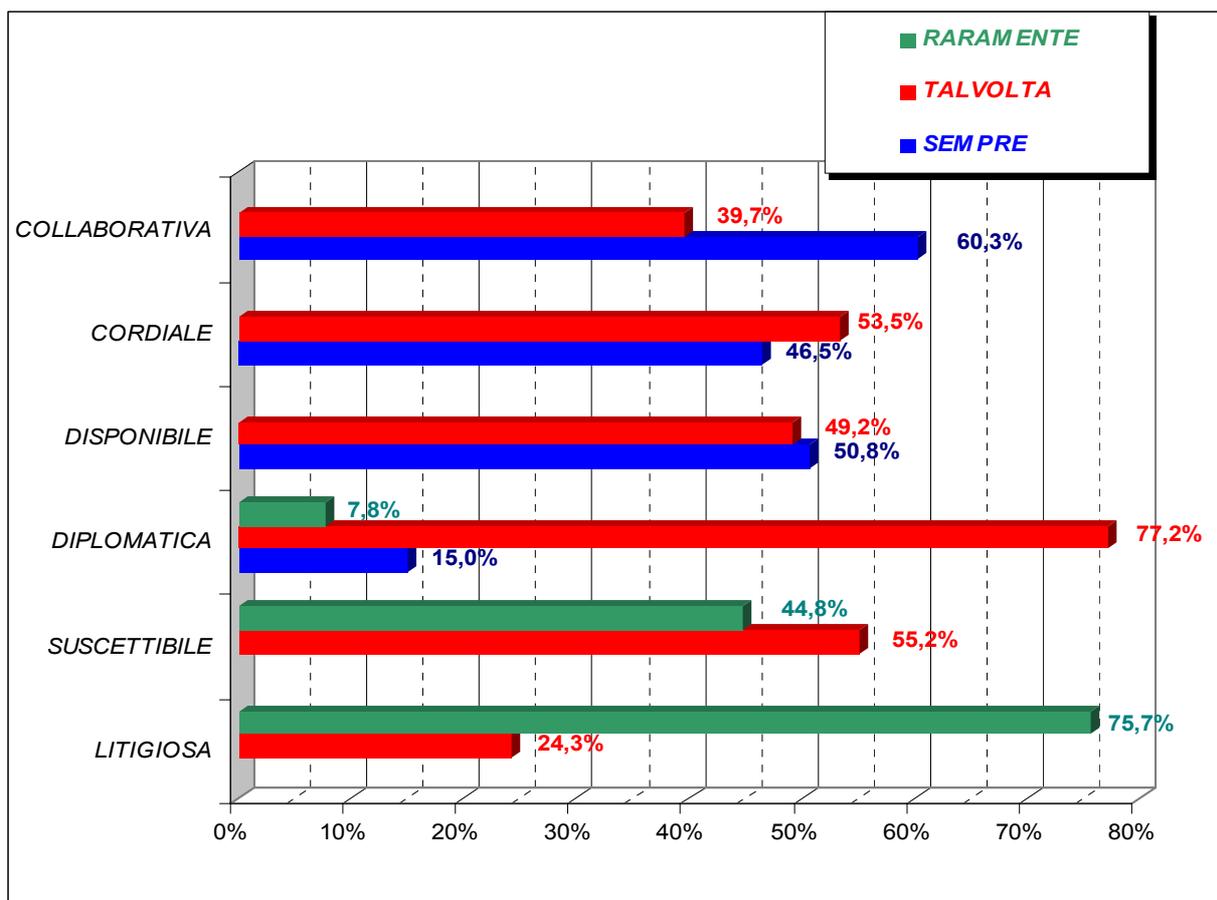
| AREA FUNZIONALE | ETA' MEDIA (Anni) | ANZIANITA' AZIENDALE MEDIA (Anni) | % LAUREA | STATO CIVILE | | | |
|--------------------------|-------------------|-----------------------------------|---------------|---------------|-----------------|---------------|--------------|
| | | | | SINGLE | CONIUG. CONVIV. | ALTRO | NO FIGLI |
| DIREZIONE GENERALE | 46,1 | 12,0 | 76,5 % | | 82,4 % | 17,6 % | 47,0 % |
| DIREZIONE AMMINISTRATIVA | 47,1 | 15,4 | 48,0 % | 14,0 % | 72,0 % | 14,0 % | 32,6 % |
| SERVIZI AMMINISTRATIVI | 42,6 | 14,9 | 73,6 % | 11,3 % | 79,2 % | 9,5 % | 40,0 % |
| DIREZIONE COMMERCIALE | 48,1 | 10,4 | 73,1 % | 38,5 % | 53,8 % | 7,7 % | 65,4 % |
| SERVIZI COMMERCIALI | 45,0 | 12,5 | 68,1 % | 20,8 % | 72,2 % | 7,0 % | 46,4 % |
| AREA TECNICA | 46,5 | 12,3 | 79,3 % | 8,6 % | 75,9 % | 15,5 % | 42,9 % |
| AREA INFORMATICA | 49,3 | 15,3 | 80,0 % | 10,0 % | 85,0 % | 5,0 % | 30,0 % |
| AREA RISORSE UMANE | 47,1 | 12,2 | 73,9 % | 21,7 % | 56,5 % | 21,8 % | 45,5 % |
| TOTALE | 46,5 | 13,1 | 71,5 % | 17,8 % | 72,1 % | 12,3 % | 43,7% |

L'età media più elevata si riscontra nel settore informatico. La più bassa nei servizi amministrativi. L'anzianità aziendale media più bassa si trova nella Direzione Commerciale, nella quale peraltro è presente in assoluto il numero più elevato di Donne *single*.

6

Le manager dicono di sé...

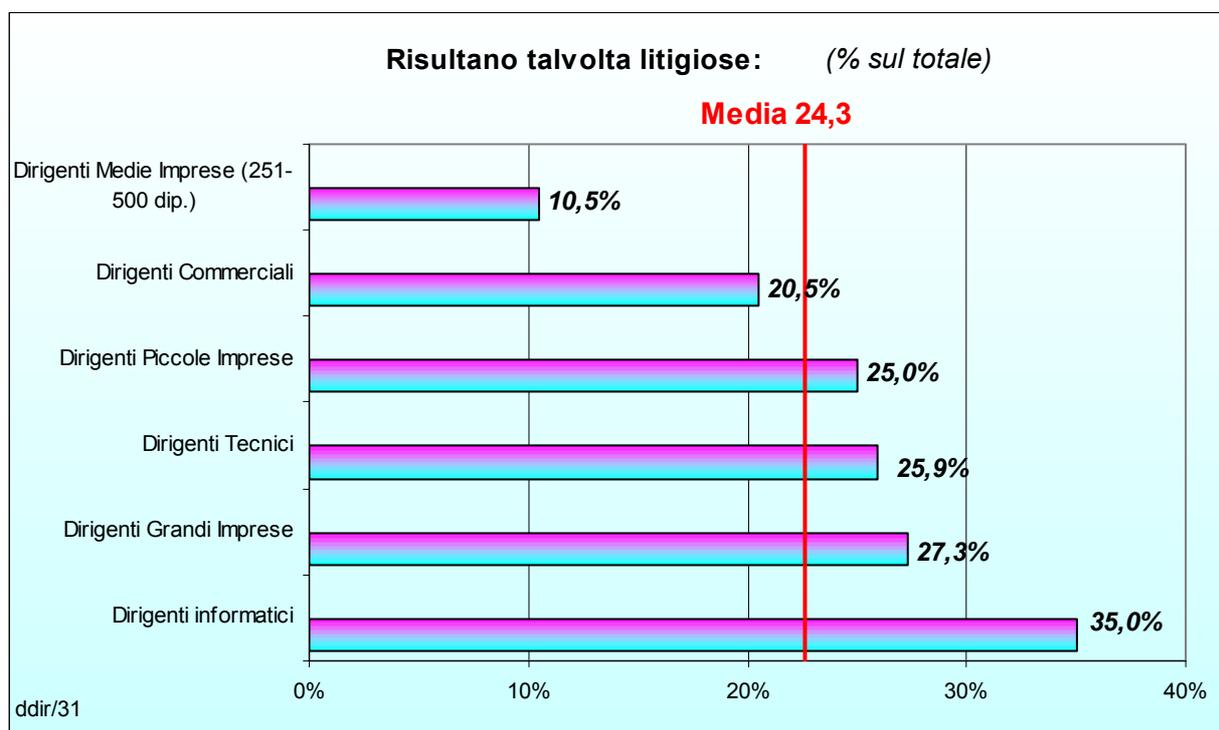
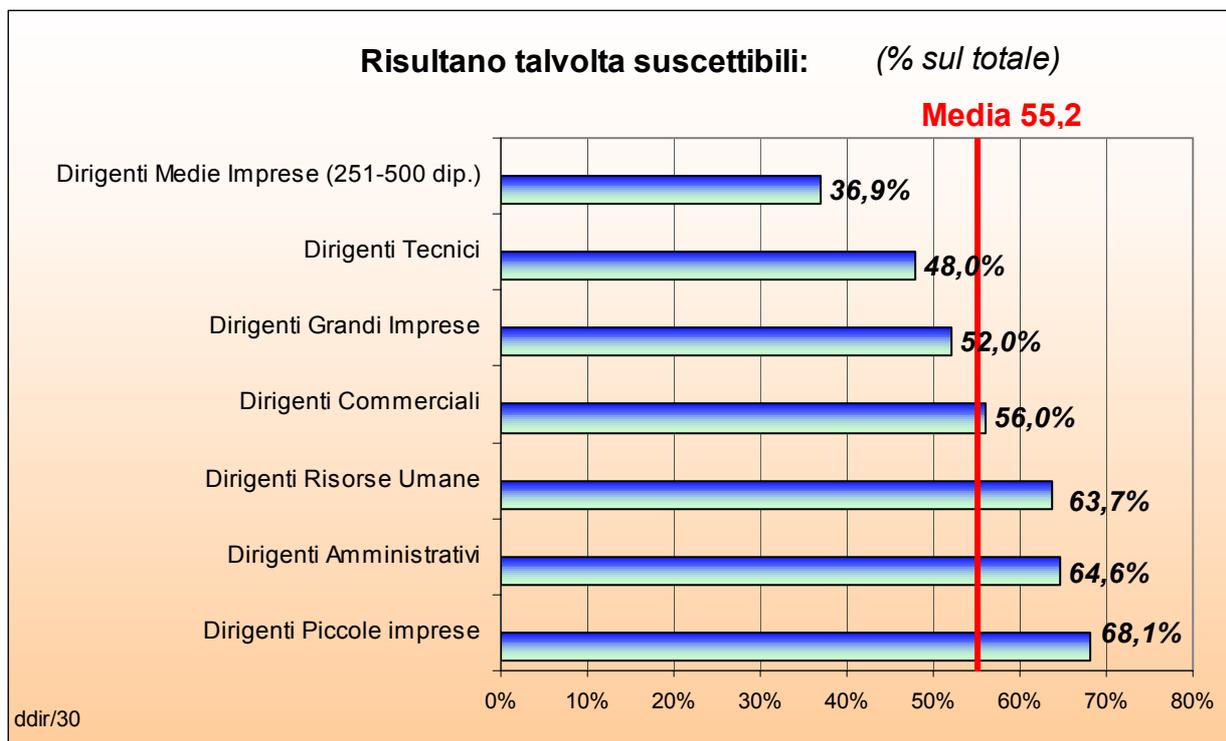
L'analisi ha voluto indagare come le manager percepiscono il proprio comportamento sul posto di lavoro. Nel grafico che segue è riportata, in percentuale, la tipologia delle risposte rilevate.



Il primato della collaborazione spetta alle Responsabili Amministrative, mentre quello della cordialità alle colleghe della Direzione Commerciale. Le più *suscettibili* sarebbero le Dirigenti dell'Area Risorse Umane e le più *litigiose* quelle del settore Informatico.

Dall'analisi delle risposte per dimensioni aziendali è emerso che la più elevata percentuale di "suscettibili" è presente nelle piccole imprese, mentre la litigiosità è una caratteristica delle grandi Aziende.

Di seguito una graduatoria di queste ultime due caratteristiche per ruolo e tipologia di Impresa.

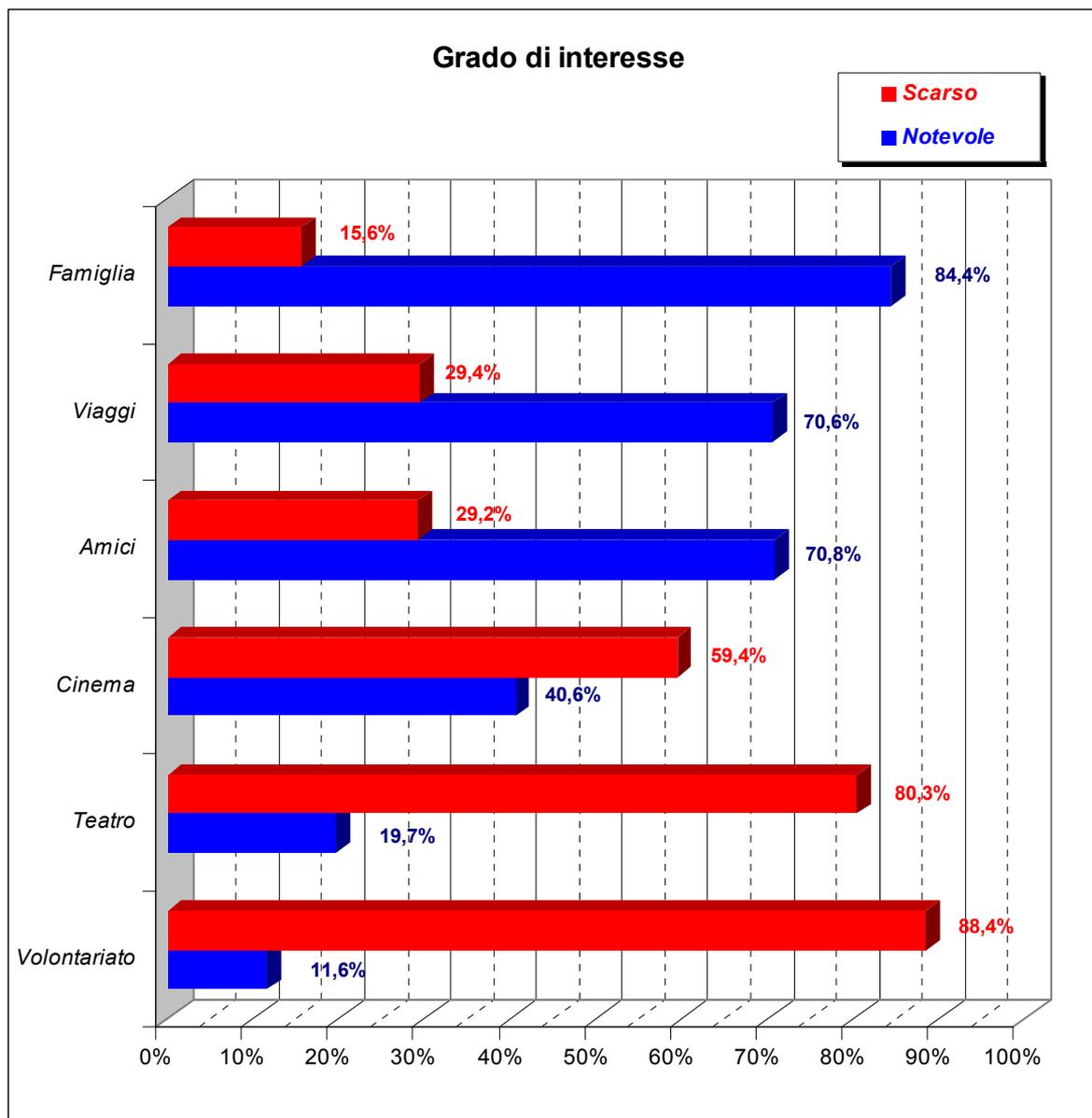


Una probabile conseguenza dei comportamenti è la qualità dei rapporti all'interno di una Organizzazione, il cosiddetto "clima aziendale". Emerge infatti che il 52% delle manager ha problemi di relazione in primo luogo con i superiori, ma anche con colleghi e collaboratori.

7

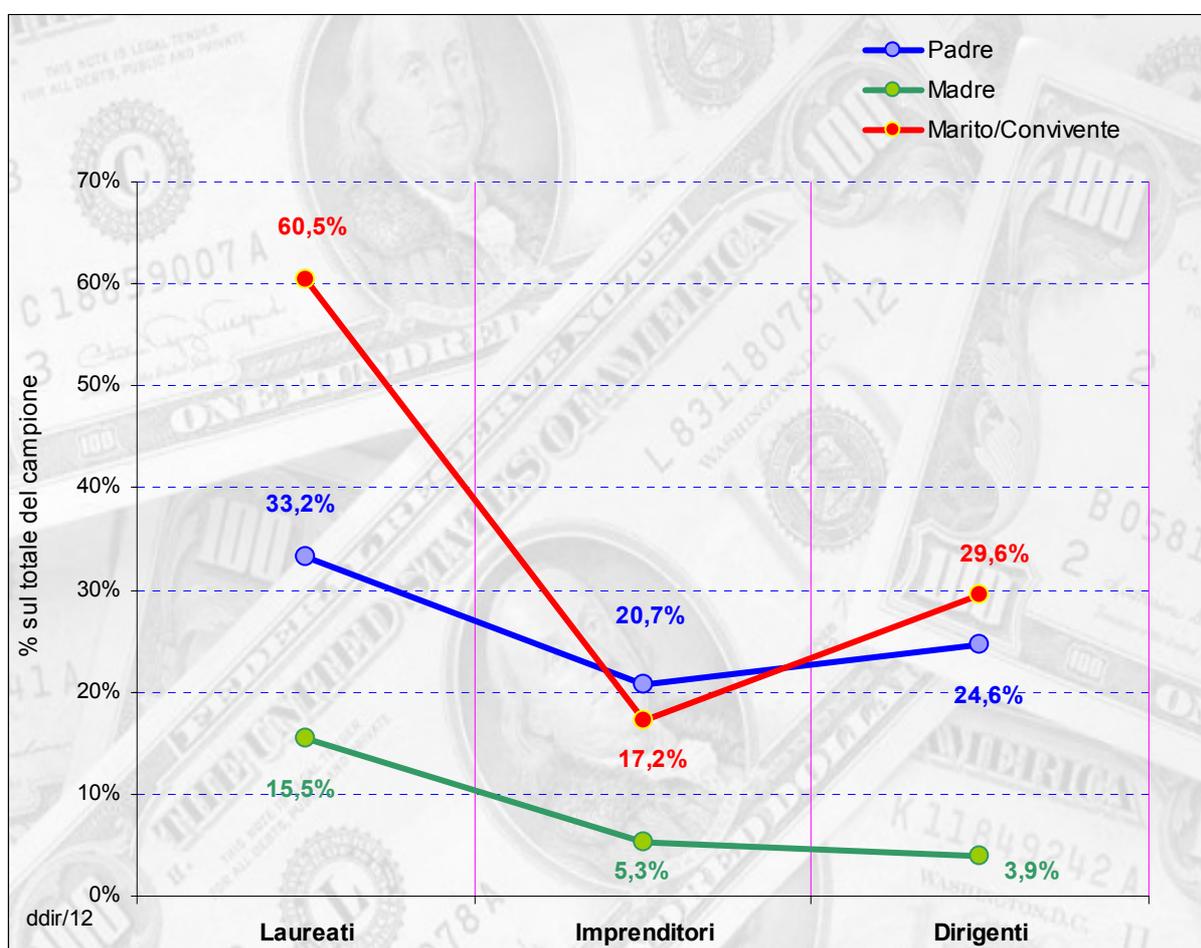
Interessi extra lavorativi

Ovviamente la famiglia è al primo posto, seguita dalla passione per i viaggi e le relazioni con gli amici. Attività culturali e volontariato sono in fondo alla graduatoria. Nel grafico che segue è posta in evidenza la distribuzione percentuale delle risposte.



L'analisi per ruolo ricoperto e tipologie aziendali non ha messo in evidenza differenze sostanziali rispetto al risultato globale.

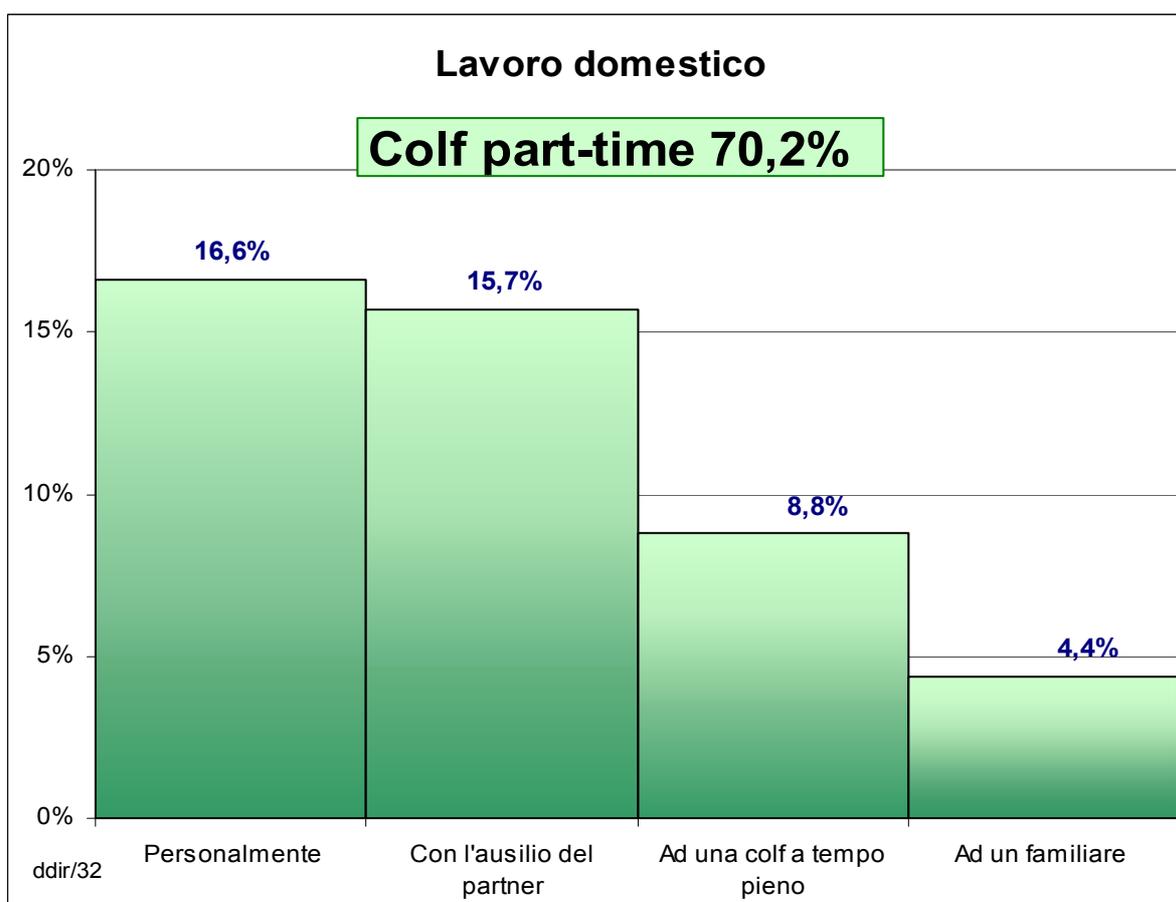
Il livello scolastico delle famiglie di origine è risultato piuttosto elevato, infatti, oltre il 60% dei genitori ha un diploma ed il 33% dei padri è laureato. Considerando che si tratta di persone con un'età media superiore ai 60 anni, il risultato è certamente rilevante. Per quanto riguarda il partner, oltre il 60% ha una laurea e quasi il 30% è Dirigente. Il dettaglio dei dati percentuali è evidenziato nel grafico che segue.



Il 46% delle Donne Dirigenti non ha figli, il 50% ne ha uno solo e il 4% ne ha al massimo due.

Per quanto riguarda la famiglia di origine, il 21% non ha fratelli, mentre quasi il 14% ne ha più di tre.

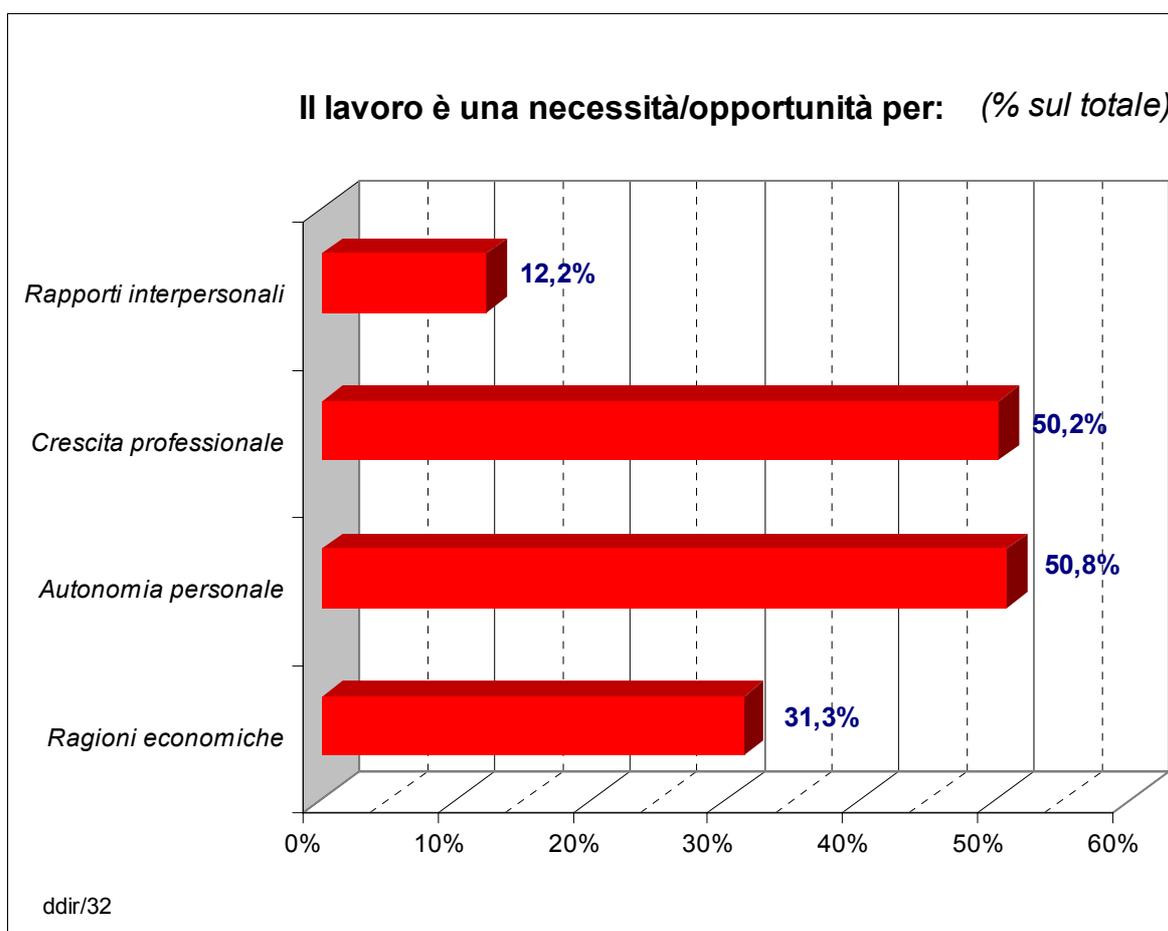
Indipendentemente dall'incarico e dalla tipologia dell'azienda di appartenenza le donne dirigenti ricorrono, nel 70% dei casi, all'ausilio di una colf part-time per la gestione del lavoro domestico. Nel grafico che segue sono illustrate in percentuale le tipologie delle soluzioni adottate.



Per quanto riguarda la gestione dei figli, tenendo conto dell'età media del campione, la maggior parte delle partecipanti alla ricerca ha superato le problematiche relative alla cura dei figli minori.

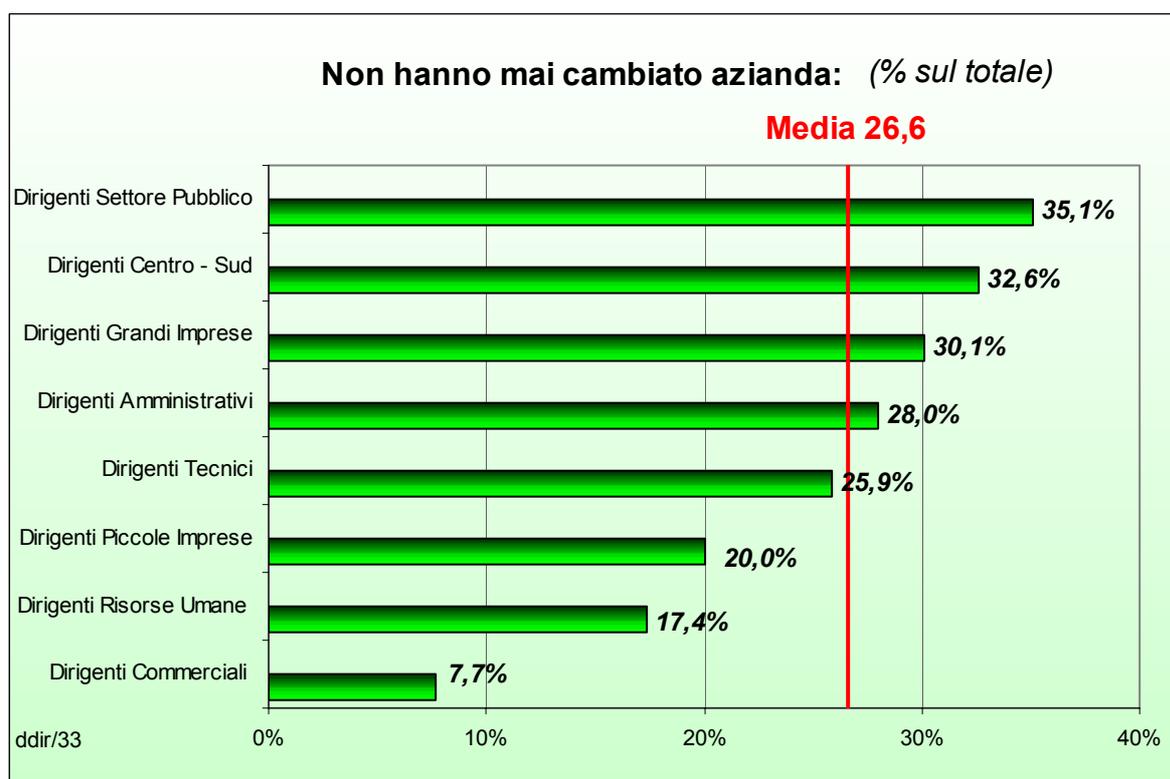
Comunque dalle risposte fornite si è potuto rilevare che nel 57% dei casi il problema è stato affrontato prevalentemente con l'ausilio di un familiare e l'utilizzo di una baby sitter part-time.

Più che un'esigenza di natura economica, che comunque occupa il secondo posto, la maggior parte considera il lavoro "un'esigenza per la propria autonomia personale ed una opportunità per un'ulteriore crescita professionale". Nel grafico che segue è illustrata la percentuale delle risposte multiple fornite.



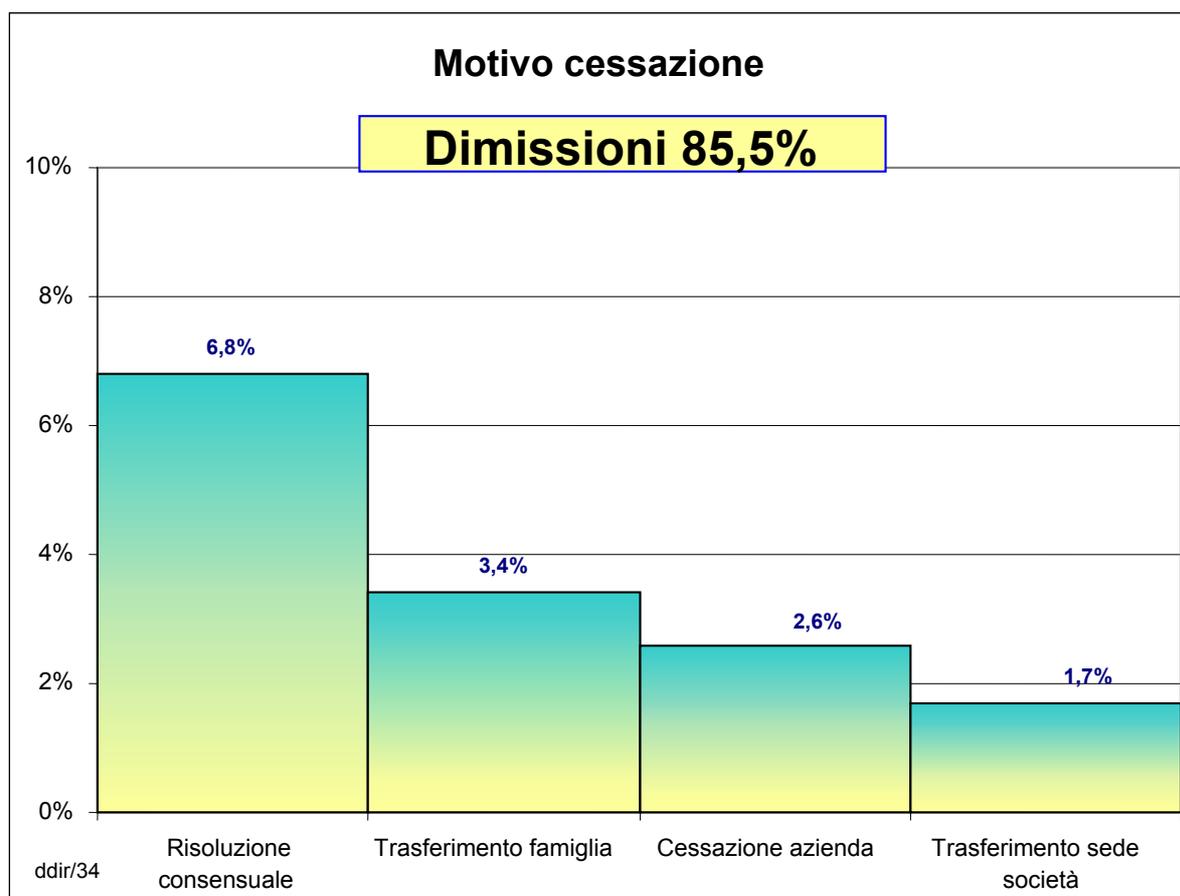
Dall'analisi delle risposte per tipologia di incarico e di impresa di appartenenza non sono emerse sostanziali differenze rispetto alle percentuali sopra indicate.

Il 26,6% delle dirigenti intervistate è ancora dipendente della Società in cui ha trovato la prima occupazione. Le più "fedeli" sono le Dirigenti delle Imprese del settore pubblico, le più "mobili" quelle dell'area commerciale. Nel grafico che segue sono evidenziati i dati percentuali maggiormente rappresentativi.



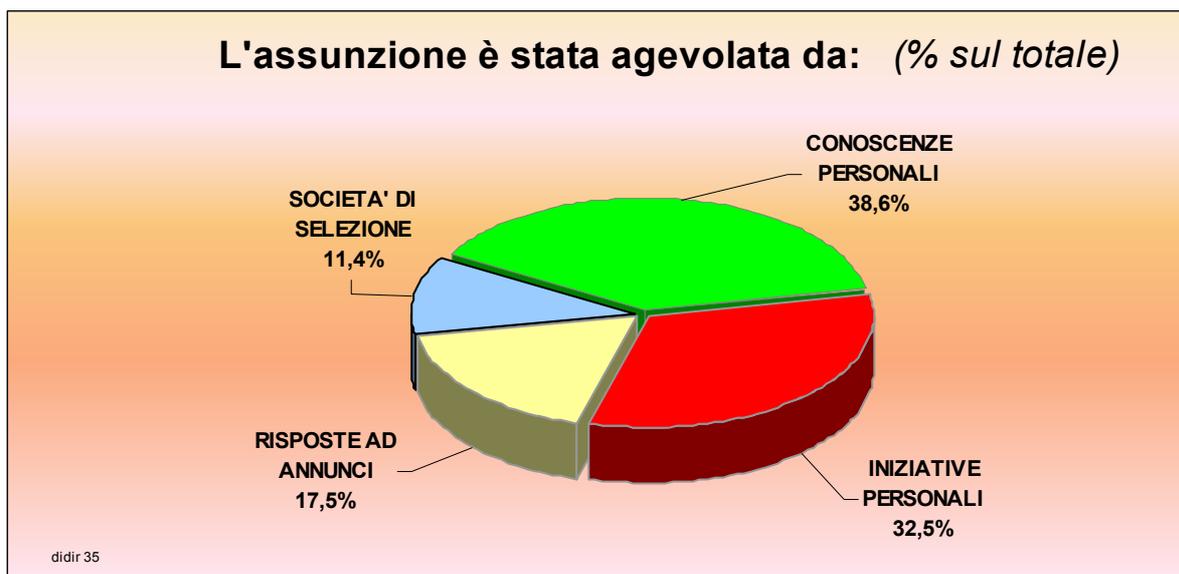
Questo dato conferma la scarsa disponibilità alla mobilità da parte delle Donne Dirigenti, infatti oltre il 30% non è disponibile o interessata ad un cambiamento di azienda se non nella stessa città di residenza. La principale motivazione si riferisce alle oggettive difficoltà familiari.

Le dimissioni spontanee costituiscono in termini assoluti la principale motivazione che ha determinato il cambiamento di azienda. Soltanto nell'11% dei casi il cambiamento si è verificato per cause aziendali. Nel grafico che segue è riportato il dettaglio delle risposte fornite.

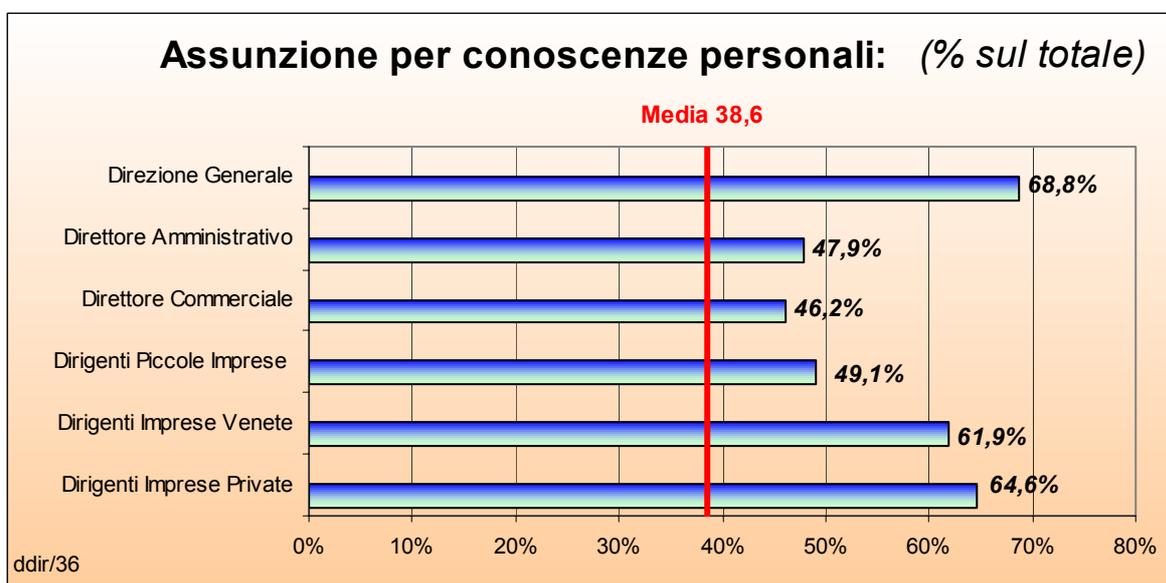


Il maggior numero di risoluzioni consensuali ha riguardato le posizioni del settore Tecnico-Commerciale. L'analisi nelle diverse tipologie di imprese e di ruoli non ha messo in evidenza alcun dato sufficientemente rappresentativo.

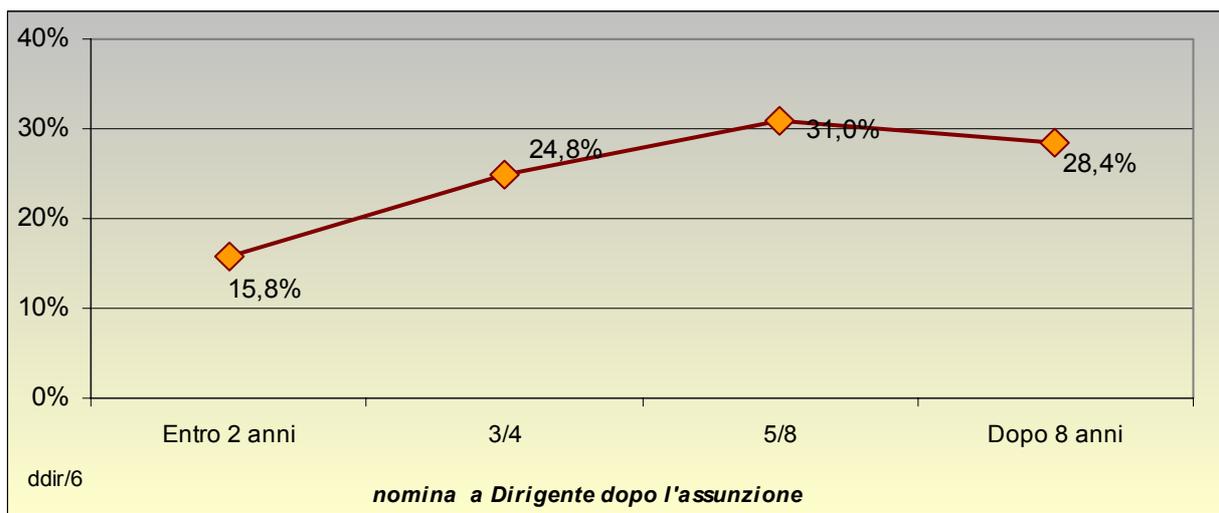
L'assunzione nell'attuale impresa è stata agevolata per il 71% dei casi da conoscenze o iniziative personali e solo nel 29% con l'ausilio di una società di consulenza o in risposta ad annunci di ricerca di personale qualificato. La suddivisione delle risposte è presentata nel grafico che segue.



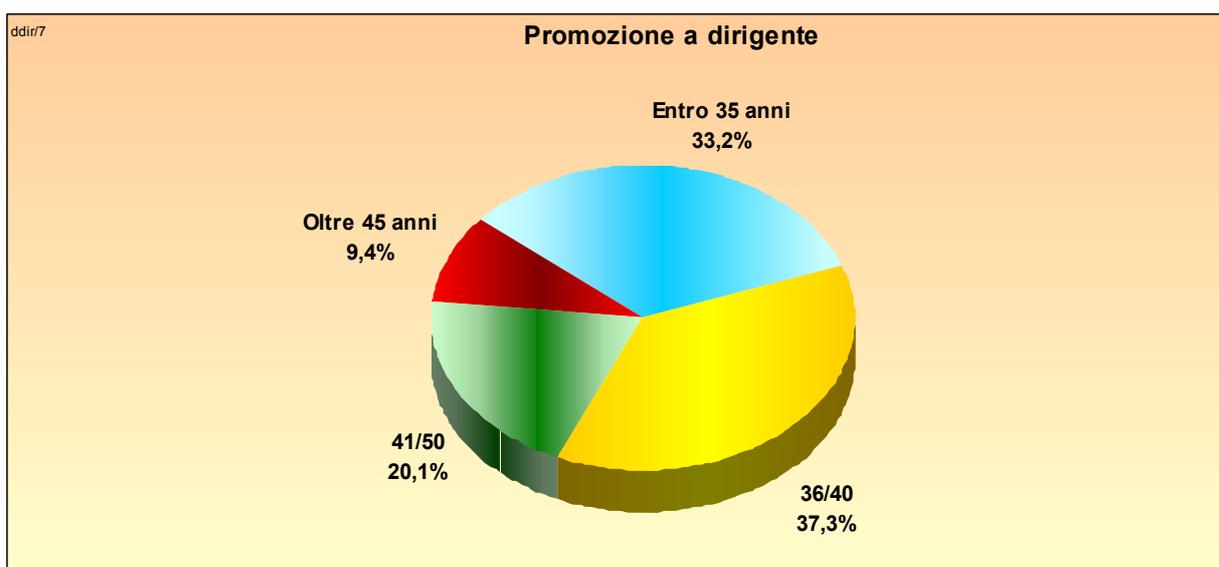
Nel grafico che segue sono riportati i ruoli e le tipologie di imprese in cui le conoscenze personali hanno agevolato maggiormente l'assunzione nell'attuale impresa.

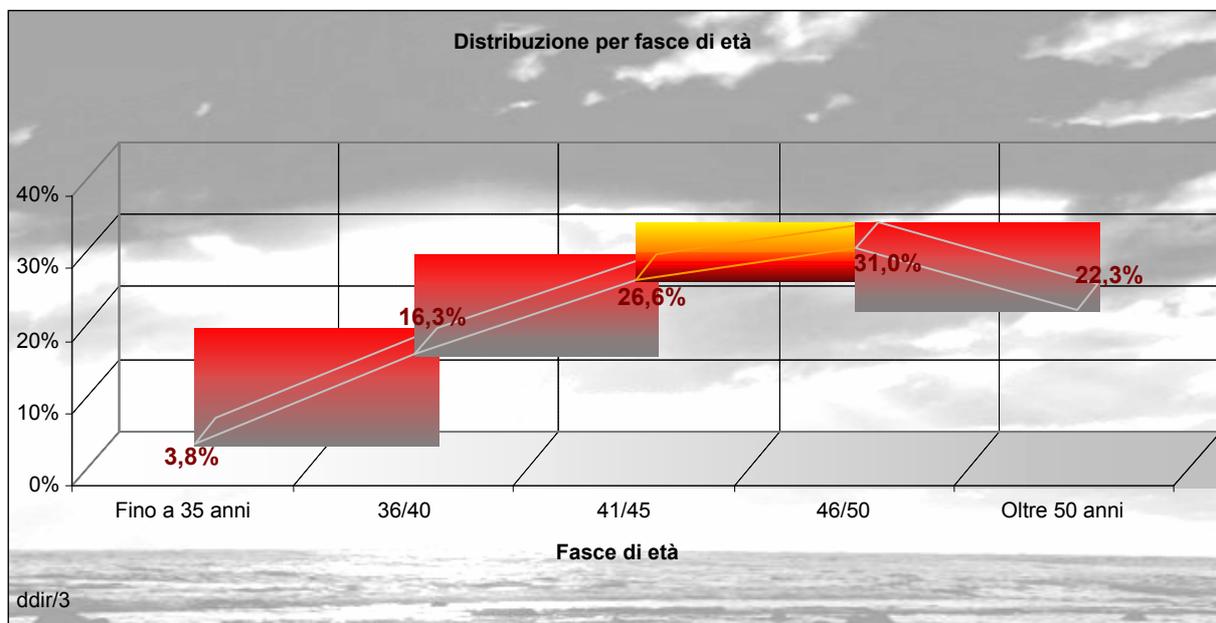
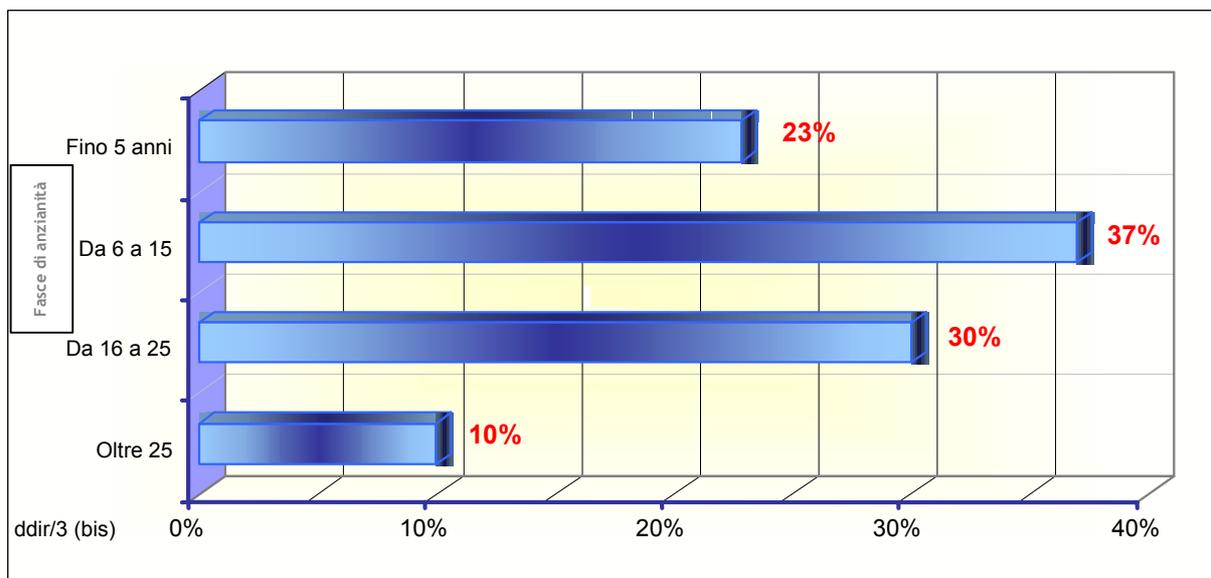


Il 30% del campione è stato assunto con la qualifica di Dirigente nell'attuale impresa. Il restante 70% è stato promosso successivamente all'assunzione con la seguente distribuzione temporale.

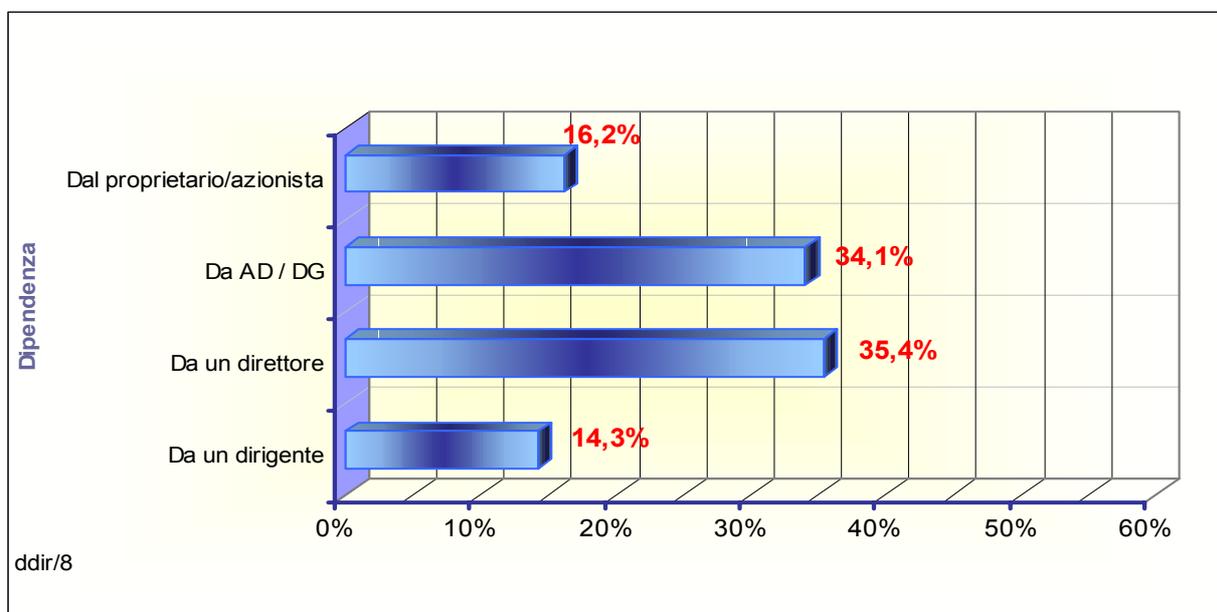


Mediamente il passaggio alla qualifica Dirigenziale è avvenuto intorno ai 38 anni. Di seguito è esposta la distribuzione percentuale per fasce di età di nomina.

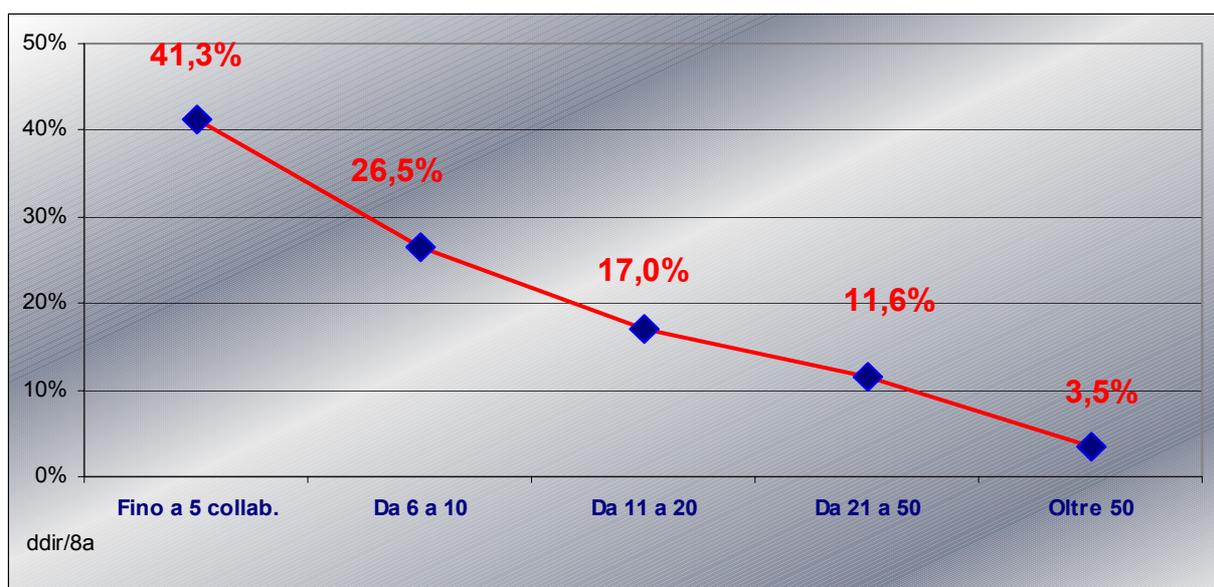


Classificazione per fasce di età (media 45,7)**Classificazione per fasce di anzianità aziendale (media 13,3)**

Il 50% del campione opera alle dirette dipendenze del vertice aziendale, come risulta dal grafico che segue.



Per quanto riguarda l'attività gestionale, soltanto l'11,3% non ha collaboratori diretti, svolge quindi un'attività tipicamente specialistica. Nel grafico che segue è presentata la distribuzione per numero di collaboratori dipendenti.

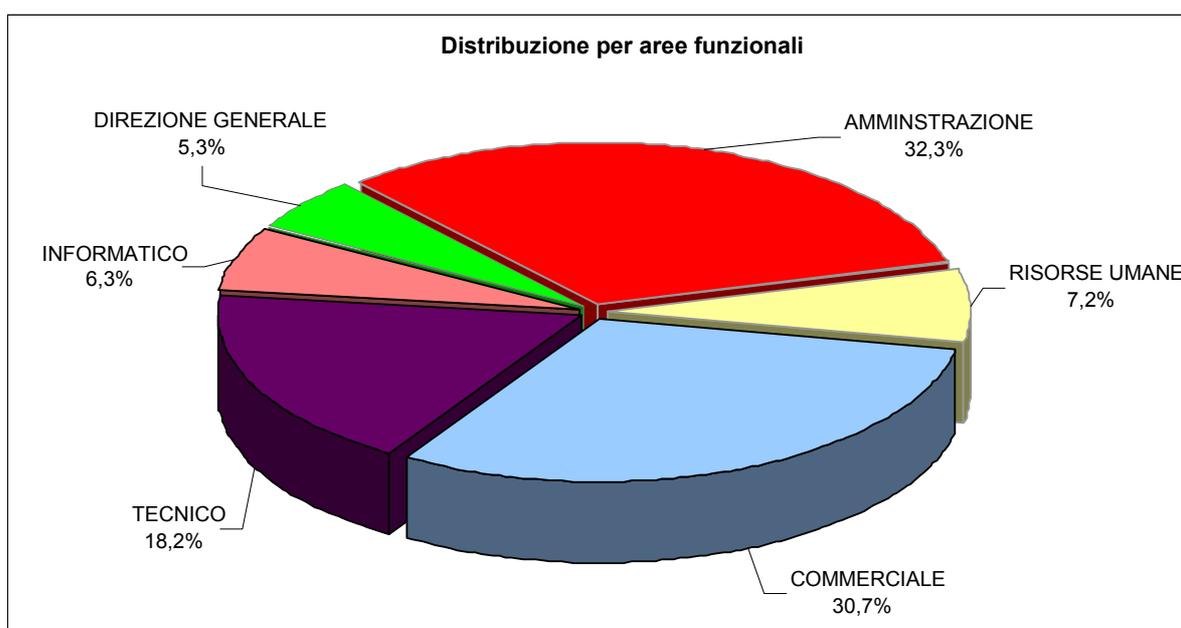


Il 61% ritiene che il giudizio dei collaboratori diretti sullo stile della propria leadership sia positivo e l'11,6% addirittura eccezionale. Soltanto il 26% pensa che la valutazione sia appena sufficiente e l'1,4% negativa.

La ricerca ha messo in evidenza diverse posizioni di lavoro distribuite nelle varie aree funzionali. Le posizioni più ricorrenti sono risultate le seguenti:

| | | |
|--------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| Amministratore Delegato | Direttore Generale | Direttore Amm.vo |
| Resp. Appalti | Resp. Approvvigionamenti. | Resp. Controllo Gestione |
| Resp. Acquisti | Resp. Legale | Resp. Pianificazione |
| Resp. Finanziario | Resp. Fiscale | Resp. Assicurazioni |
| Resp. Affari Generali | Resp. Recupero Crediti | Direttore Commerciale |
| Resp. Rel. Pubbliche | Resp. Assistenza Clienti | Client Manager |
| Area Manager | Product Manager | Business Unit Manager |
| Resp. Comunicazioni | Resp. Customer Satisfaction | Brand Manager |
| Program Manager | Coordinatore Progetto | Project Manager |
| Operation Manager | Direttore Tecnico | Resp. Produzione |
| Resp. Stabilimento | Process Manager | Resp. Manutenzione |
| Resp. Qualità | Resp. Ricerca e Sviluppo | Resp. Logistica |
| Resp. Sicurezza Ambiente | Direttore Sistemi Informatici | Resp. Sistemi Applicativi |
| Inf. Tecn. Manager | Direttore Risorse Umane | Resp. Gestione Personale |
| Resp. Organizzazione | Resp. Formazione | |

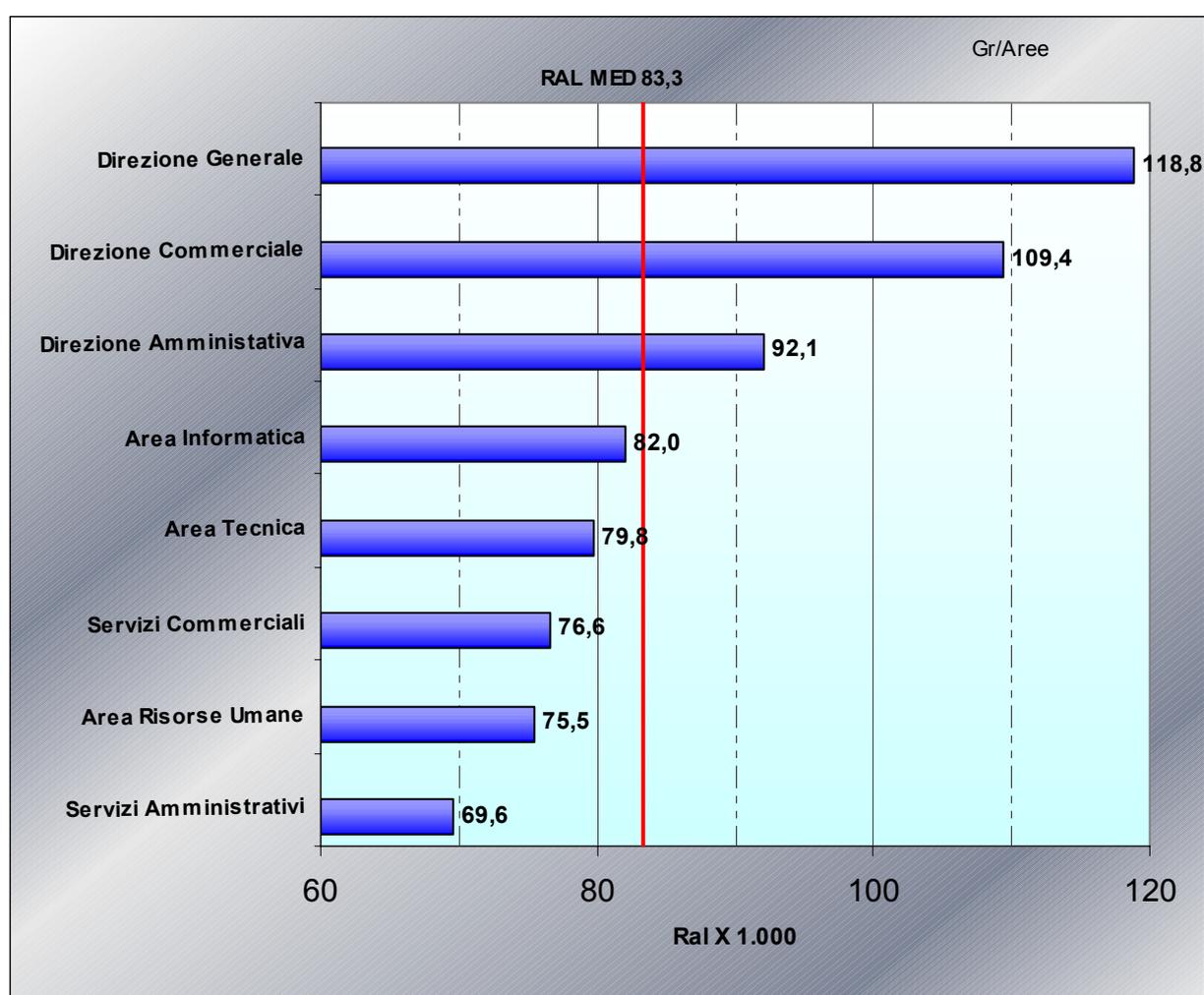
Nel grafico che segue è rilevata la distribuzione percentuale del campione per aree funzionali.



Retribuzioni medie per raggruppamento funzionale

La retribuzione media annua delle donne manager, riferita al secondo trimestre 2005, è di 83.340 euro.

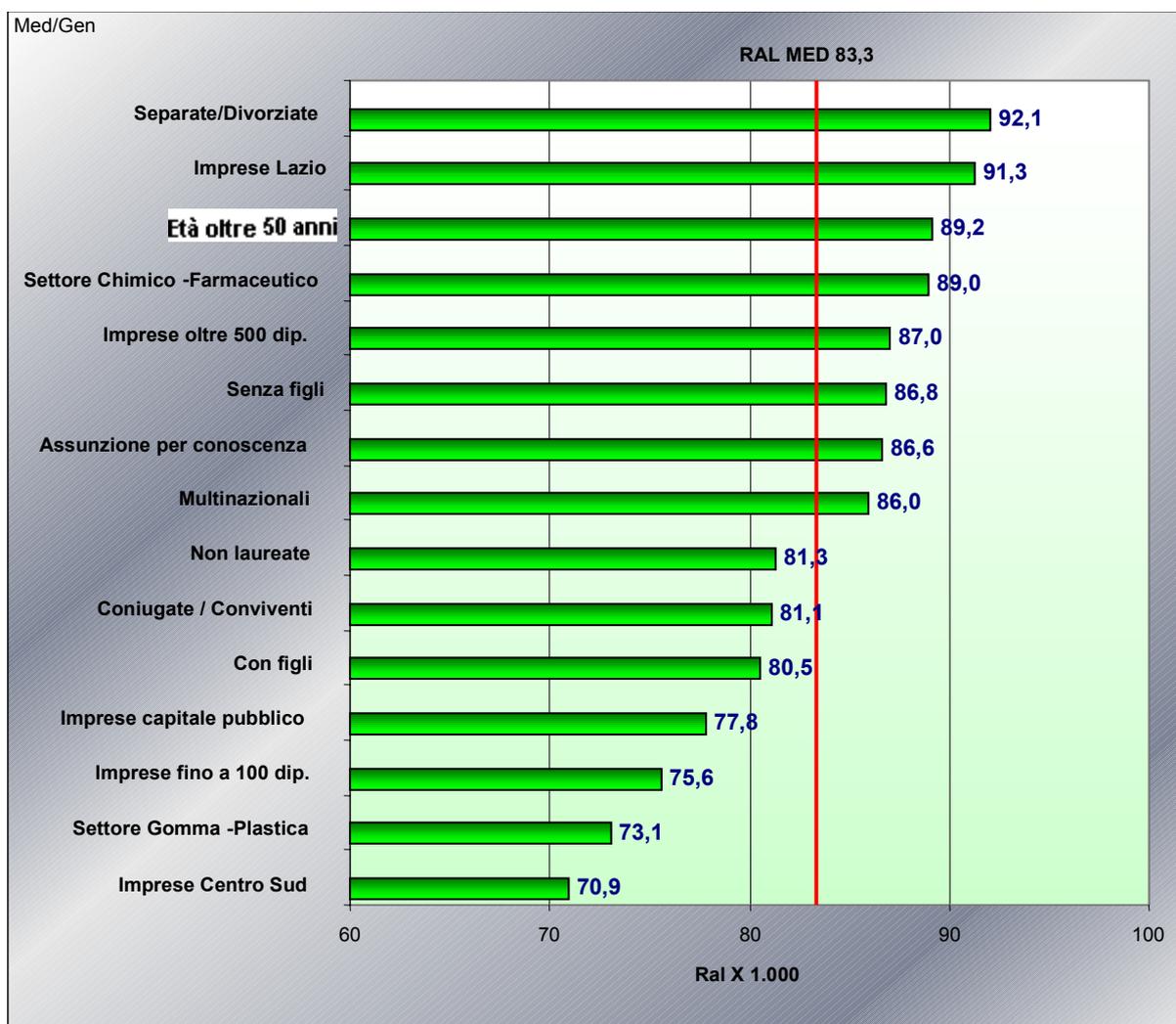
Nel grafico che segue sono esposte le retribuzioni medie per raggruppamenti funzionali.



Se dal campione totale si escludono le posizioni di Direzione Generale, Direzione Amministrativa e Commerciale, che rappresentano il 29,2% del totale, la retribuzione media annua lorda si riduce di circa il 9% passando da euro 83,3 a 75,7.

Retribuzioni medie per tipologie aziendali e personali

Nel grafico che segue sono indicate le tipologie aziendali e personali nelle quali le retribuzioni medie si discostano maggiormente da quella generale del campione.

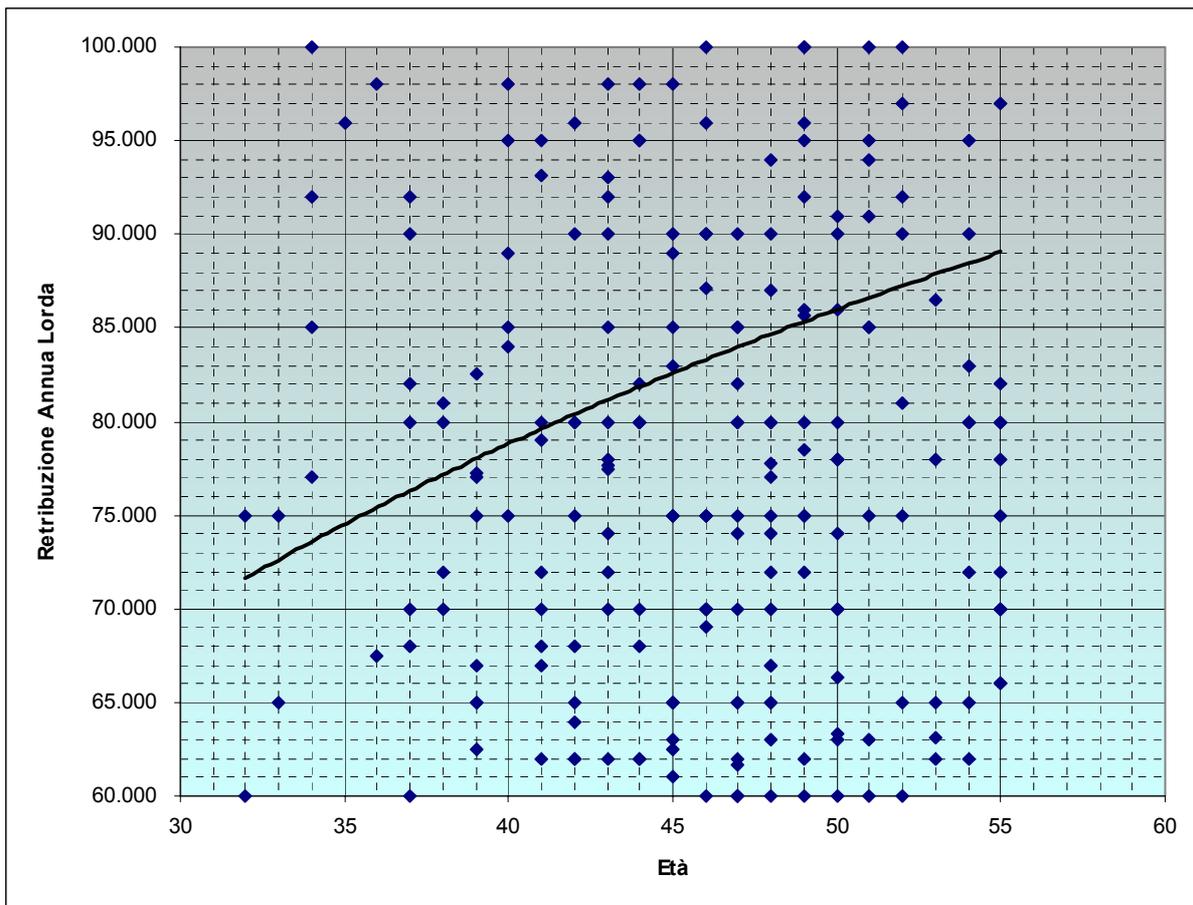


Dall'analisi dei dati risulta che le Donne "separate/divorziate" (11,6%) hanno una retribuzione superiore a quella delle colleghe "coniugate/conviventi" (72,7%).

Lo stesso risultato si registra per le Donne senza figli (43,2%) rispetto a quelle con figli (56,8%).

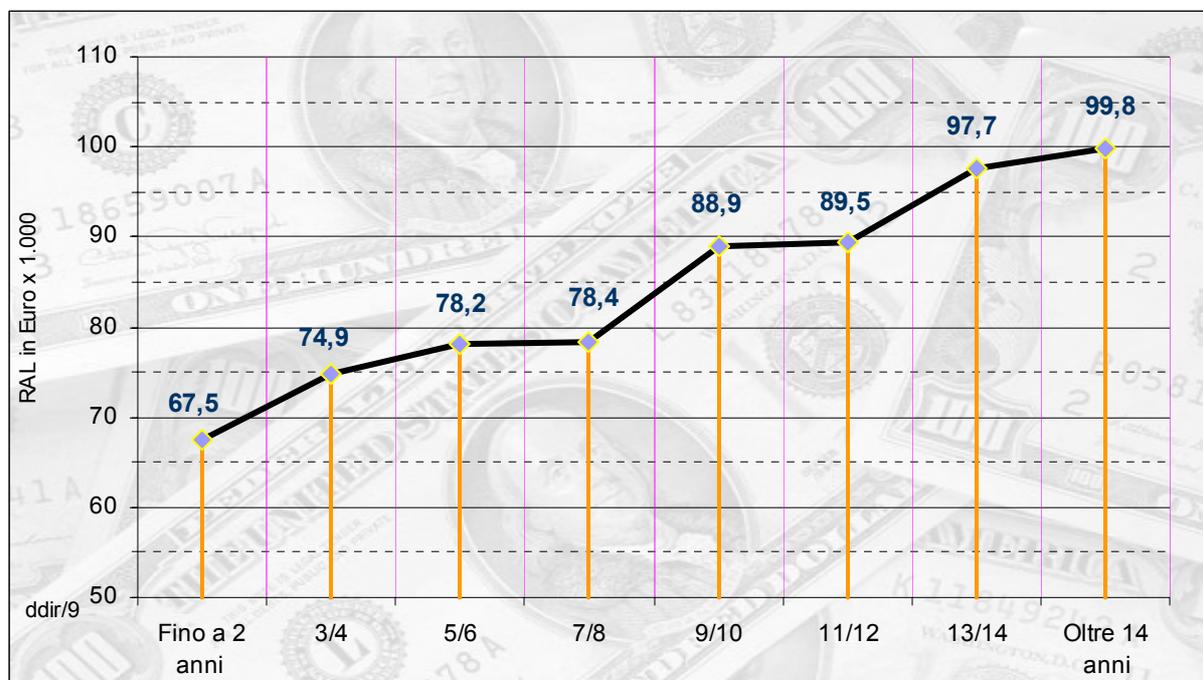
Retribuzioni medie per fasce di età mediante regressione

La seguente elaborazione è stata effettuata sottoponendo all'analisi statistica della regressione i dati retributivi con i corrispondenti anni di età di ciascuna posizione del campione. I risultati di questa elaborazione confermano che lo sviluppo retributivo è influenzato dal fattore età. Infatti, la retribuzione media passa da euro 81,8 nella fascia fino a 40 anni a 89,2 in quella oltre i 50 anni.



Retribuzioni medie per fasce di anzianità dirigente

Nel seguente elaborato sono state calcolate le retribuzioni medie per fasce di anzianità da dirigenti successivamente alla data di assunzione nell'attuale impresa (70% del campione totale).



Nella tabella che segue è riportata l'età e l'anzianità aziendale totale media per ciascuna fascia.

| ANNI ANZIANITA' DIR | 0-2 | 3-4 | 5-6 | 7-8 | 9-10 | 11-12 | 13-14 | Oltre 14 |
|---------------------|------|------|------|------|------|-------|-------|----------|
| Età media | 41,1 | 43,7 | 45,6 | 45,2 | 48,1 | 49,2 | 48,5 | 52,6 |
| Anz media | 11,2 | 13,7 | 15,4 | 17,4 | 20,4 | 20,4 | 20,5 | 27,6 |

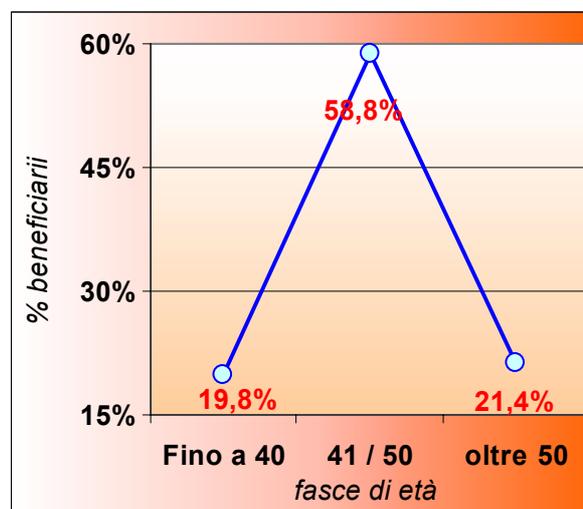
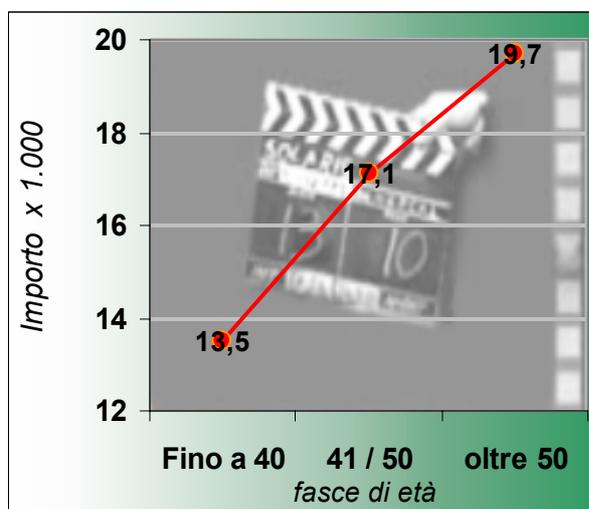
Nella fascia di anzianità Dirigente superiore a 14 anni, l'età media risulta di 52,6 anni e l'anzianità aziendale totale è di 27,6 anni.

Nel 2004 il 57% delle manager italiane hanno percepito un bonus il cui importo medio lordo è di 16.984 euro. Nella tabella viene riportata la percentuale dei beneficiari e l'importo medio del bonus per raggruppamento funzionale.

| Raggruppamento | Direzione Generale | Direzione Amministrativa | Servizi Amministrativi | Direzione Commerciale | Servizi Commerciali | Area Tecnica | Area Informatica | Area Risorse Umane |
|----------------|--------------------|--------------------------|------------------------|-----------------------|---------------------|--------------|------------------|--------------------|
| % Beneficiari | 82,4% | 56,0% | 54,7% | 73,0% | 52,7% | 50,0% | 60,0% | 56,5% |
| Importo medio | 34.821 | 17.668 | 11.490 | 22.316 | 15.586 | 14.431 | 13.500 | 12.262 |

Se dal campione si escludono le posizioni relative alla Direzione Generale ed a quella Commerciale (pari al 18,1% del totale), l'importo medio della retribuzione variabile diminuisce di circa il 14% passando da 16,9 a 14,6 euro.

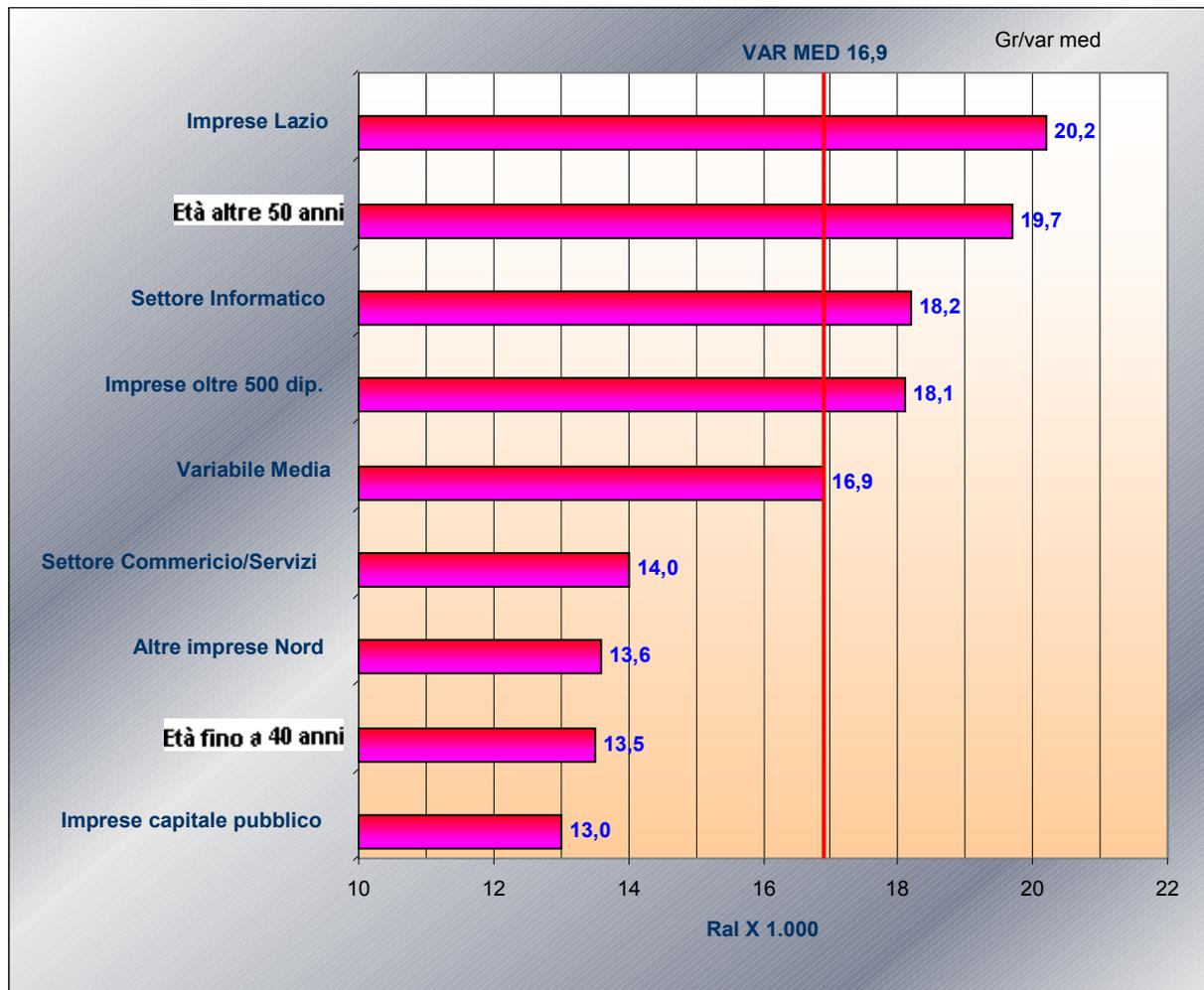
Nei grafici che seguono sono posti in evidenza l'importo medio dei bonus e le percentuali dei beneficiari per fasce di età.



L'importo medio del bonus tende ad aumentare nelle fasce di età più elevate, ma ne beneficiano soprattutto le donne di età tra i 41 e i 50 anni.

Retribuzione variabile per tipologia aziendale e personale

Nel grafico che segue sono indicate le situazioni aziendali e personali nelle quali l'importo medio della variabile si discosta maggiormente da quello del campione totale.

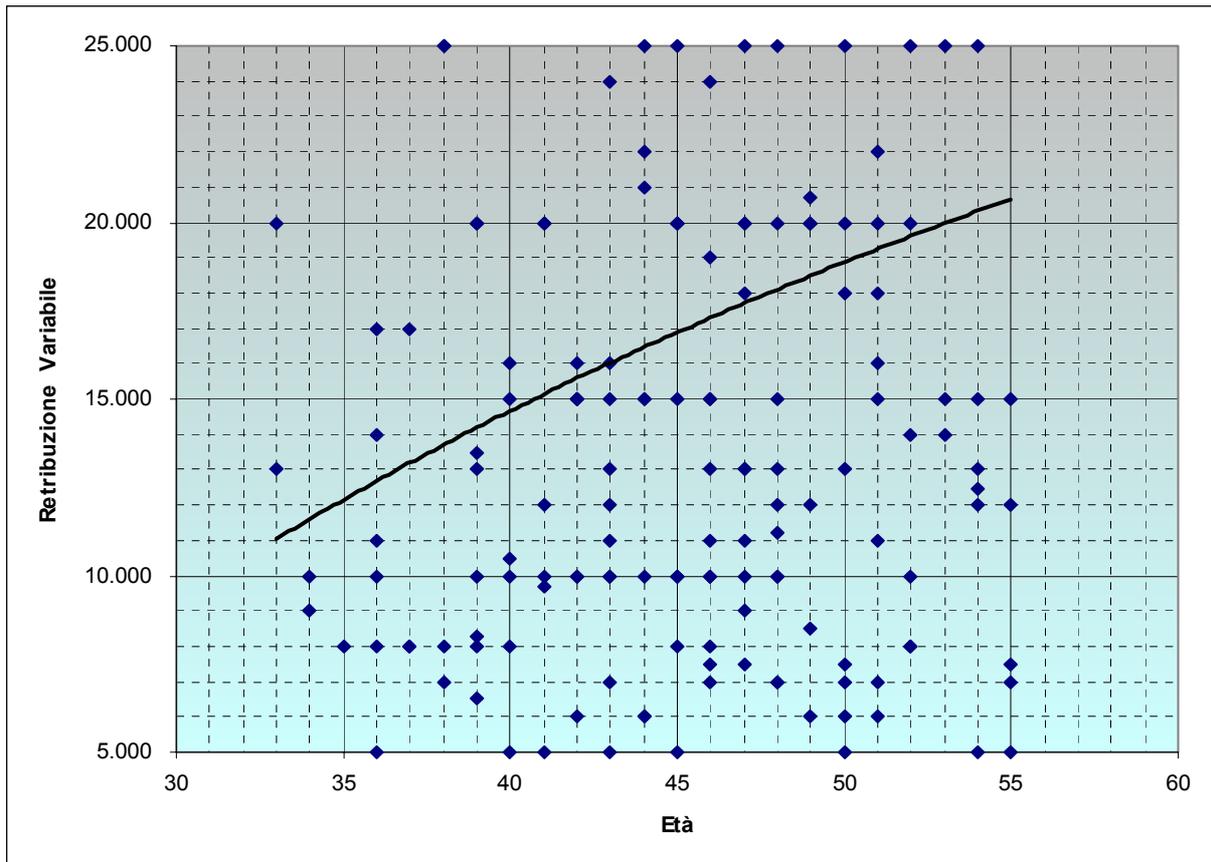


Come risulta evidente dal grafico, nelle imprese del Nord l'importo medio dei bonus è più basso rispetto al Centro Sud. I bonus più alti si percepiscono nel Lazio.

Retribuzione variabile per fasce di età mediante regressione

La seguente elaborazione è stata effettuata sottoponendo all'analisi statistica della regressione i dati retributivi con i corrispondenti anni di età di ciascuna posizione del campione.

Anche in questo caso il risultato dell'elaborazione conferma che l'importo medio è influenzato dall'età.

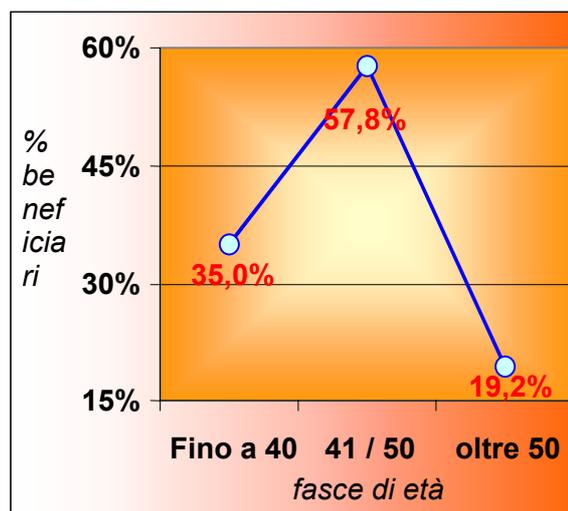
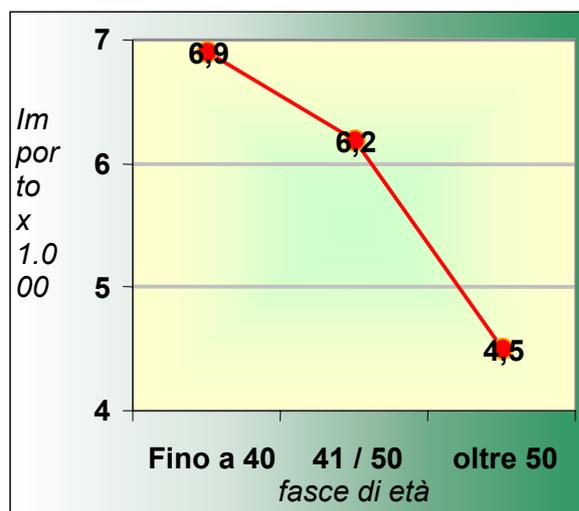


Gli aumenti extra contrattuali hanno interessato il 29,2% delle dirigenti. L'importo medio è di 6.169 euro.

La tabella che segue riporta la percentuale dei beneficiari calcolata sul totale delle posizioni di ciascun raggruppamento.

| Raggruppamento | Direzione Generale | Direzione Amministrativa | Servizi Amministrativi | Direzione Commerciale | Servizi Commerciali | Area Tecnica | Area Informatica | Area Risorse Umane |
|----------------------|--------------------|--------------------------|------------------------|-----------------------|---------------------|--------------|------------------|--------------------|
| % Beneficiari | 41,2% | 26,0% | 28,3% | 34,6% | 30,5% | 25,8% | 30,0% | 26,0% |

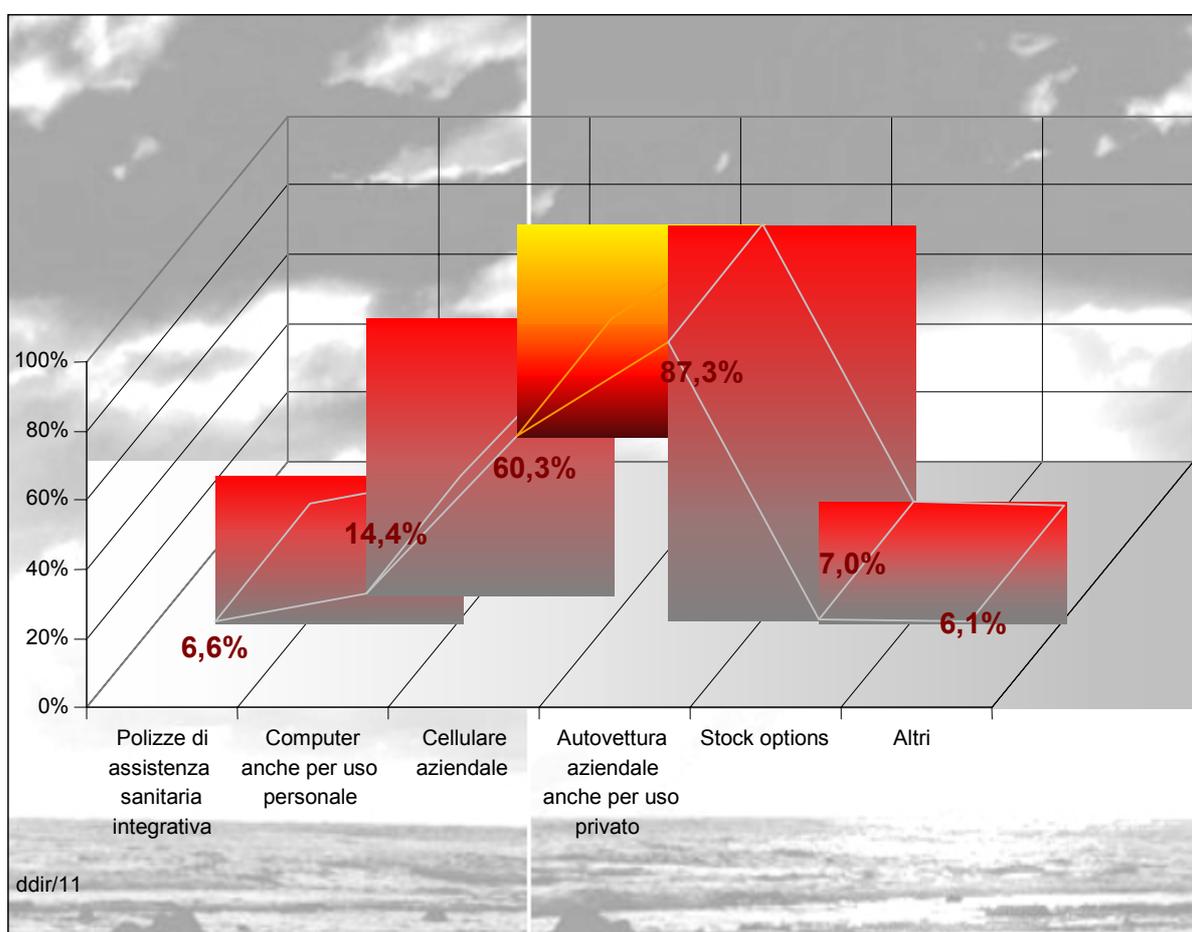
Nei grafici che seguono viene evidenziato l'importo medio dell'aumento e la percentuale dei beneficiari per fasce di età.



L'importo medio dell'aumento tende a decrescere nelle fasce di età più elevate, mentre la percentuale dei beneficiari mantiene la stessa tendenza di quella registrata nella retribuzione variabile.

Il 28,2% del campione non ha indicato alcun benefit. Le Aree funzionali nelle quali risulta più elevata la percentuale delle Donne Dirigenti che non hanno alcuna agevolazione sono quelle amministrative e tecniche.

Nel grafico che segue è indicata in percentuale la diffusione delle più importanti tipologie di benefits calcolate sul numero delle posizioni che ne hanno segnalato almeno uno.



Dalla elaborazione dei dati risulta che, mediamente, ogni persona dispone di quasi 2 benefits tra quelli sopra indicati.

Tra le altre agevolazioni indicate e meno diffuse prevale: il Check-Up Sanitario (2,5%), seguito dal contributo spese carburante, prestiti a tasso agevolato, contributi spese di affitto, polizze di previdenza integrative.

Questa ricerca affronta un problema diffuso ma di difficile soluzione, almeno nel medio termine: le pari opportunità nel mondo del lavoro, l'effettivo riconoscimento delle competenze e la valorizzazione delle differenze di genere . Le difficoltà emergono proprio dalle argomentazioni che sono state esposte dalla maggior parte delle partecipanti all'Indagine.

E' ampiamente riconosciuta l'esistenza di oggettivi ostacoli che limitano l'affermazione delle Donne nell'ambito lavorativo. Queste difficoltà sono riconducibili, nel 75% dei casi, agli impegni familiari. Per ridurle le dirigenti chiedono soluzioni quali "l'istituzione di asili nido in prossimità dell'azienda - assistenza domiciliare per i figli minori e per gli anziani". Questi provvedimenti risultano già adottati da alcune grandi aziende ma sono di difficile applicazione nelle piccole e medie Imprese che rappresentano la base del tessuto produttivo italiano.

Per agevolare lo svolgimento dei propri impegni familiari le manager richiedono anche altre soluzioni come: "la riduzione dell'orario di lavoro - una maggiore diffusione del part time, il telelavoro e massima flessibilità dell'orario", soluzioni che risultano però in contrasto con il ruolo manageriale che richiede invece presenza in azienda e disponibilità costante soprattutto per la gestione ed il controllo dei propri collaboratori.

Il 66% delle manager ritiene che, anche se non in maniera evidente, sussistano delle oggettive discriminazioni e disparità di trattamento nei confronti delle Donne Dirigenti da parte dei vertici aziendali, costituiti prevalentemente da uomini.

Le principali motivazioni a supporto di questa tesi sono il limitato numero di Donne Dirigenti all'interno delle Organizzazioni, la diversa valutazione da parte dei superiori nei confronti delle Donne rispetto ai giudizi riservati agli uomini e i livelli retributivi più bassi rispetto a questi ultimi. A tale proposito viene criticata da molte la mancanza di sistemi oggettivi per la valutazione delle performances.

In sintesi è molto diffusa l'opinione che da parte dei vertici aziendali ci sia una tendenza a sminuire l'operato delle Donne, alle quali è richiesto un impegno doppio per conseguire i medesimi risultati dei colleghi maschi.

Infine viene da più parti segnalata l'esigenza di un maggiore impegno delle Direzioni Aziendali per la formazione manageriale delle Donne Dirigenti che ad oggi risulta molto carente. Il (64%) delle intervistate si sente in buona sostanza discriminata rispetto agli uomini e ritiene che nell'attuale Impresa non ci siano prospettive di sviluppo.

In tale contesto comunque alcune dirigenti riconoscono che le difficoltà incontrate nello sviluppo delle carriere derivano spesso anche dalle ridotte dimensioni aziendali e soprattutto dalla poca disponibilità a trasferirsi in altra sede. In alcuni casi è stato espressamente dichiarato di non aspirare ad ulteriori promozioni nella consapevolezza dei troppi impegni familiari ai quali non sono disposte a rinunciare per ulteriori successi.

A supporto di quanto precedentemente esposto, si riportano alcuni commenti tra quelli più "singolari".

Per fare carriera le Donne devono dimenticare di essere tali e comportarsi come i "maschietti"

Le Donne non sono mai coinvolte nella Lobby del potere riservata ai maschi

Le Donne hanno difficoltà ad essere percepite autorevoli

Una Donna deve lavorare il doppio di un uomo per sperare di arrivare allo stesso livello economico e professionale. Per fare carriera occorrono conoscenze e segnalazioni politiche

Le Donne dovrebbero essere valutate sugli obiettivi raggiunti e non sul tempo passato in ufficio

Le Donne non chiedono mai, danno il massimo sperando che venga riconosciuto

Mi sono sentita spesso ripetere "Troppo brava per essere una Donna, peccato che non sia maschio"

Dopo la Dirigenza ho avuto un figlio. Questo evento è stato considerato dalla Direzione come un handicap

Esiste un certo "sciovinismo" tra i colleghi uomini di pari livello anche se si tende a camuffarlo

Da parte dei superiori è sempre in atto il tentativo di opacizzare il ruolo della Donna. Esiste pertanto una disparità "occulta"