

# IL GENDER GAP NEL MANAGEMENT SANITARIO IN ITALIA

IL TALENTO DELLE DONNE IN SANITÀ

IL MANAGEMENT DELLE DONNE: MOTORE PROPULSIVO PER IL CAMBIAMENTO DEL SSN

AVV. ANNA IERVOLINO DIRETTORE GENERALE AZIENDA OSPEDALIERA DEI COLLI - NAPOLI

#ForumRisk18



[www.forumriskmanagement.it](http://www.forumriskmanagement.it)

L'equilibrio di genere nei ruoli apicali è un tema che sta tornando di attualità. È la consapevolezza che le donne quando ricoprono ruoli di guida sono in grado di fare la differenza?

Alcune peculiarità, come la capacità di ascolto e l'intelligenza emotiva, che caratterizzano l'universo femminile inducono a ritenere che le donne sono in grado di esprimere uno stile di direzione più inclusivo, autorevole e allo stesso tempo partecipativo e per questo in grado di interpretare meglio i nuovi modelli di organizzazione e di lavoro (il lavoro in team, per processo, ) che si stanno imponendo. La capacità delle donne di essere multitasking, la loro flessibilità e capacità di adattamento consente di rispondere meglio alle esigenze imposte da scenari di riferimento in continua e rapida evoluzione. In più le donne conservano una innata propensione alla visione di lungo termine che consente di costruire per il futuro qualcosa di duraturo.

Questo rinnovato interesse, probabilmente, discende anche dalla necessità nel momento storico che viviamo di individuare strategie idonee ad attrarre e trattenere i professionisti che sono inclini invece ad optare per le strutture private e soprattutto per settori disciplinari in grado di assicurare un migliore bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro

## PREMESSA

- L'ultimo Nobel per l'economia è stato assegnato a Claudia Goldin, che ha focalizzato i suoi studi sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e sulle loro retribuzioni negli ultimi 200 anni negli Stati Uniti
- La Goldin ha preso in esame il tasso di occupazione femminile che, a inizio Novecento, ha raggiunto il livello più basso e poi, con lo sviluppo del terziario è tornato a salire, sia per l'evolversi del contesto culturale sia per un maggiore controllo della natalità
- Altro parametro preso in esame è quello retributivo. Al giorno d'oggi, per la Goldin, alla nascita del primo figlio, l'uomo continua il proprio percorso di carriera mentre la donna lo mette in secondo piano



#### LA RICERCA DI BANCA D'ITALIA

"Nel 2012 in Italia il tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro era pari al 53,2 per cento, 20 punti inferiore rispetto a quello maschile; nei dieci anni successivi è aumentato di 3,3 punti, il doppio di quello degli uomini, e nel primo trimestre del 2023 ha raggiunto il livello più alto dall'inizio delle serie storiche, il 57,3 per cento".

"Questa tendenza positiva va inquadrata nel complessivo miglioramento della qualità del capitale umano. Già da almeno un paio di decenni le donne sono circa il 56 per cento dei laureati ogni anno. Nel 2022 le laureate in discipline scientifiche e tecnologiche sono state circa il 20 per cento in più rispetto al 2012. Un ulteriore tangibile risultato positivo riguarda la presenza femminile negli organi di amministrazione delle società quotate, pari a circa il 43 per cento nel 2022 a fronte del 7,4 per cento nel 2011".

**"Nonostante queste tendenze positive i progressi registrati durante lo scorso decennio sono del tutto insufficienti: il tasso di partecipazione femminile si colloca ancora su un livello particolarmente basso nel confronto europeo, inferiore di quasi 13 punti percentuali rispetto alla media UE".**

"Il divario salariale tra uomini e donne si attesta in media intorno al 10 per cento, un livello solo di poco inferiore a quello stimato per il 2012.

**Le carriere delle donne sono particolarmente lente e discontinue".**

DA "LE DONNE, IL LAVORO E LA CRESCITA ECONOMICA" - INTERVENTO DI SALUTO DI ALESSANDRA PERRAZZELLI VICE DIRETTRICE DELLA BANCA D'ITALIA – ROMA, 22 GIUGNO 2023

## L'INDAGINE FIASO

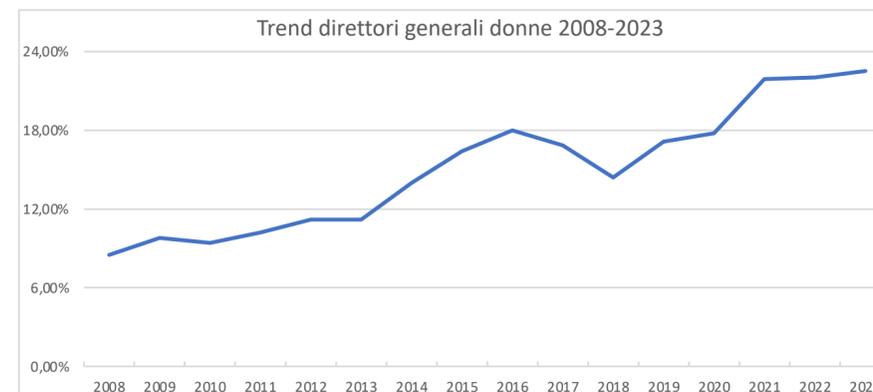
FIASO, dal suo osservatorio privilegiato, a marzo 2023, ha evidenziato che sono poco meno di 1/3 le donne che ricoprono un incarico di vertice nelle aziende sanitarie (23%)

Carica	M	F	Totale	% M	% F	Note
DG	172	50	222	77,48%	22,52%	Non inclusi IRCCS Ospedale Pediatrico Bambino Gesù e ISS Repubblica di San Marino
DA	127	84	211	60,19%	39,81%	Non inclusi IRCCS Ospedale Pediatrico Bambino Gesù e ISS Repubblica di San Marino
DS	148	65	213	69,48%	30,52%	Non inclusi IRCCS Ospedale Pediatrico Bambino Gesù e ISS Repubblica di San Marino
Dsoc	32	30	62	51,61%	48,39%	
<b>Totale</b>	<b>479</b>	<b>229</b>	<b>708</b>	<b>67,66%</b>	<b>32,34%</b>	

Fonte FIASO

## Il trend

FIASO evidenzia un trend in crescita dal 2018 ad oggi con un aumento di circa 0,5% del 2023 rispetto al 2022



## IL CONTESTO

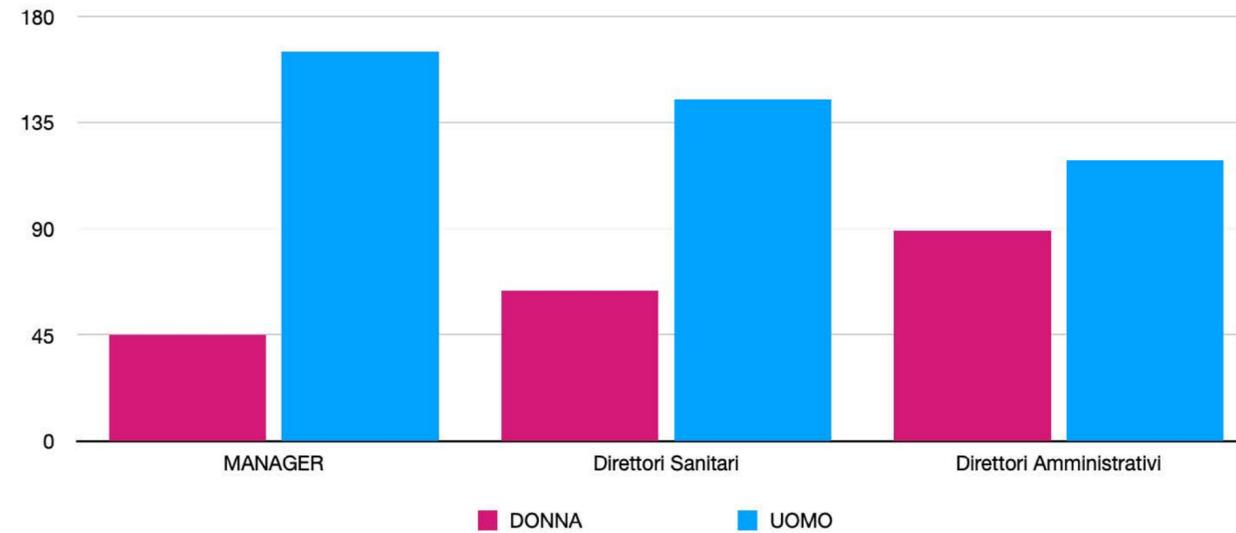
Sono state prese in esame le direzioni strategiche di 212 aziende sanitarie in tutta Italia.

I dati mostrano la distribuzione per genere degli incarichi apicali (manager/commissario straordinario; direttore sanitario; direttore amministrativo) e la distribuzione territoriale

	DONNA	UOMO	TOTALE AZIENDE
MANAGER	45	165	212
Direttori Sanitari	64	145	212
Direttori Amministrativi	89	119	212

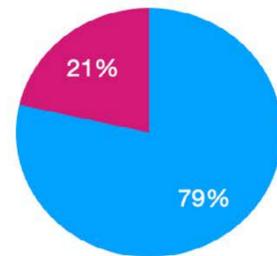
in 212 aziende esaminate, il divario uomo-donna è enorme: solo 45 hanno un manager donna (in alcuni casi con incarico di dg e commissario di altra azienda), il divario uomo-donna si assottiglia per i direttori amministrativi, i direttori sanitari sono 64 contro 145\*.

\*al momento dell'analisi alcuni direttori sanitari e amministrativi erano ancora vacanti

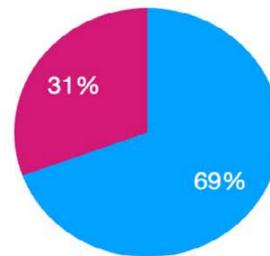


**COSA VUOL DIRE IN TERMINI PERCENTUALI?**

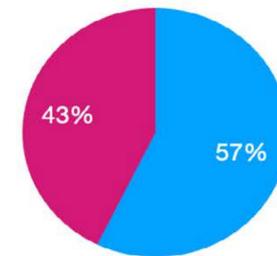
● MANAGER UOMO  
 ● MANAGER DONNA



● Direttori Sanitari Uomo  
 ● Direttori Sanitari Donna

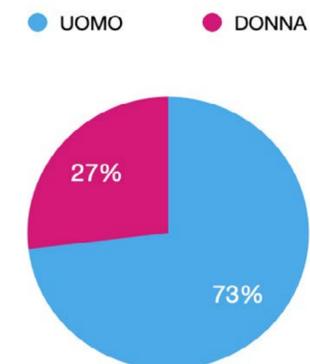


● Direttori Amministrativi Uomo  
 ● Direttori Amministrativi Donna



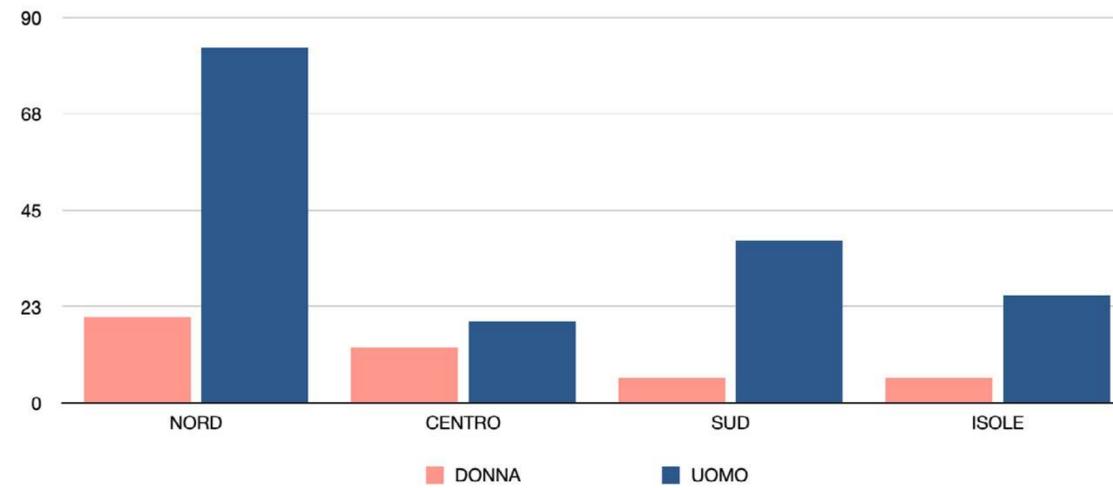
Abbiamo analizzato anche l'elenco nazionale degli idonei alla nomina di Direttore generale nelle aziende del SSN

Su 1261 idonei 339 sono donne. Pari a circa il 27%



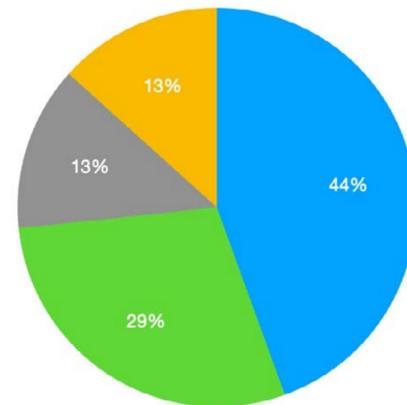
## IL DATO SU BASE TERRITORIALE

	DONNA	UOMO
NORD	20	83
CENTRO	13	19
SUD	6	38
ISOLE	6	25
TOTALE	45	165

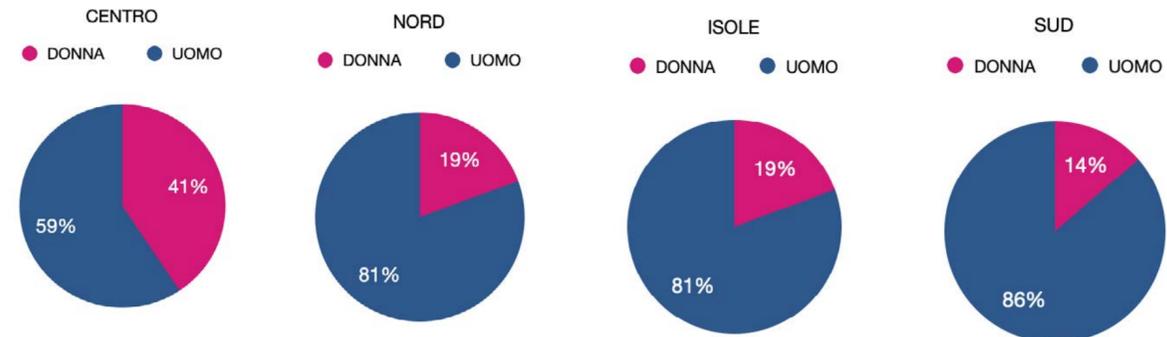


## QUALI PERCENTUALI?

● NORD ● CENTRO ● SUD ● ISOLE



## LA CLASSIFICA



## LA SITUAZIONE ALL'AO DEI COLLI



	DONNA	UOMO
<b>TOTALI DIPENDENTI + SPECIALISTI + CO.CO.CO</b>	1497	1263
<b>COMPARTO</b>	1069	907
<b>DIRIGENZA</b>	344	330
<b>DIREZIONE UOC</b>	13	41
<b>INCARICO UOS</b>	3	12
<b>INCARICO UOSD</b>	0	20
<b>TITOLARI 104</b>	194	105

L'analisi e l'interpretazione di questi dati, ancorchè grezzi e estremamente sintetici, possono convincerci della necessità di intervenire e possono aiutare a comprendere quali scelte di natura strategica organizzativa e di gestione del personale possono favorire percorsi di carriera delle donne.

Cosa fare: 1) Maggiore meritocrazia cioè favorire percorsi meritocratici indipendentemente dal genere e maggiore inclusività si traducono in maggiore produttività

2) strumenti come asilo nido e flessibilità per creare condizioni di lavoro compatibili con gli stili di vita

Cosa chiedo: il livello politico spesso legittimo o ricerca leader maschili rincorre ancora il modello dell'uomo forte il modello muscolare di manager è ancora privilegiato dal decisore politico

Il modello di leadership delle donne, ....richiede conoscenza dell'ambiente di lavoro, richiede molto tempo all'interno dell'azienda e questo non sempre è coerente con la durata assai breve dell'incarico

**Se la partecipazione femminile in Italia, che oggi è al 56,5 per cento nella fascia 15-64 anni, arrivasse più vicina a quella europea che è al 67 per cento, il nostro Pil aumenterebbe del 10 per cento**

fonte Banca d'Italia

### **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]**

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941)
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

**[Torna all'inizio](#)**