

Reggio Emilia 31 MAG. 2016

Alla c.a.
dell'Organismo indipendente di Valutazione

**OGGETTO: RELAZIONE IN MERITO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI
PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ
(Decreto legislativo 150/2009 art. 8 comma h)**

L'impegno della Provincia di Reggio Emilia per continuare ad elaborare politiche ed azioni per favorire una più completa realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra uomini e donne è stato al centro degli obiettivi dell'ente anche nel corso del 2015.

Negli ultimi anni il peggioramento delle condizioni del lavoro, causate dalla crisi economica e dal persistere della disoccupazione, hanno richiesto un presidio continuo e costante da parte della Consigliera di Parità. L'impegno della Consigliera è stato prevalentemente caratterizzato da un'attività di consulenza a favore dell'utenze femminile dei Centri per l'impiego e di altri utenti esterni che hanno rappresentato situazioni meritevoli di assistenza e tutela.

La situazione del personale dipendente della Provincia ha continuato a rilevare condizioni di lavoro che attenuano i disagi derivati dalla necessità di conciliare tempi di lavoro e cura della famiglia. La flessibilità dell'orario di lavoro, introdotta ormai da diversi anni, ha consentito alle dipendenti di adeguare alle esigenze personali una frazione significativa dell'orario di lavoro, permettendo all'amministrazione di beneficiare appieno delle prestazioni del personale in un momento di forte contrazione delle risorse umane e di particolare incertezza relativa al riordino istituzionale.

Il telelavoro ha interessato anche nel 2015 una unità di personale femminile che da anni si trova in una situazione di disagio familiare.

Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro" ha modificato alcune norme del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" introducendo una maggiore flessibilità dei congedi obbligatori e parentali, prevedendo, tra l'altro, l'elevazione da 8 a 12 anni del limite temporale di fruibilità del congedo parentale e l'elevazione da 3 a 6 anni dei limiti temporali di corresponsione della retribuzione.

La situazione occupazionale dell'ente nell'anno che ha visto l'applicazione della legge 56/2014, relativa al riordino istituzionale delle province e delle disposizioni previste dalla legge 190/2014 (c.d. finanziaria 2015) presenta al 31.12.2015 una notevole riduzione del personale, dovuta a un elevato numero di pensionamenti e a numerose cessazioni dal servizio per mobilità verso altre pubbliche amministrazioni. Alla fine dell'anno il personale femminile è di 178 unità a fronte di 338 dipendenti totali; il rapporto in termini numerici tra personale femminile e maschile si conferma pressoché inalterato nel corso degli ultimi anni.

L'istituto del part time continua ad essere utilizzato prevalentemente da personale femminile (92% del totale dei rapporti a tempo parziale); i diciassette rapporti di lavoro a tempo determinato attivi nel corso del 2015 constano di quattro rapporti di lavoro a tempo parziale con dipendenti di sesso femminile. La prestazione oraria prevalente nell'ambito dei part time continua ad essere di 30 ore settimanali e l'articolazione dell'orario si concentra in misura maggiore nella fascia antimeridiana.

Le unità di personale collocate in congedo di maternità nel 2015 ammontano a 4 unità.

Il congedo parentale da parte delle lavoratrici madri è utilizzato per un periodo di alcuni mesi al termine del congedo di maternità; i periodi rimanenti sono frequentemente utilizzati in maniera frazionata e permettono alle madri di riorganizzare con gradualità la vita familiare ed il rientro all'attività lavorativa. Il ricorso al congedo parentale nel periodo estivo è effettuato anche dai padri.

Il prolungamento dell'età lavorativa ha portato ad un maggiore utilizzo dei permessi retribuiti per l'assistenza di familiari in situazione di svantaggio, ai sensi della Legge 104/92; nel 2015 hanno usufruito di tali permessi 41 dipendenti di cui n. 25 donne.

La rappresentanza femminile nei livelli decisionali dell'ente è consolidata ormai da molti anni ed ha raggiunto una forte presenza nelle funzioni che richiedono maggiori competenze e responsabilità. Le figure dirigenziali attive nell'ente alla fine del 2015 sono rappresentate al 60% da donne, mentre nei ruoli direttivi dell'ente vi è un sostanziale equilibrio tra uomini e donne. Nel corso del 2015 sono stati attribuiti quattro nuovi incarichi di responsabilità di strutture operative totalmente assegnati a personale femminile.

Il Dirigente ad interim del Servizio Affari Generali
(*Dott. Alfredo L. Tirabassi*)

