

Reggio Emilia, 11/03/2014

Alla c.a.

Dott. Pietro Bevilacqua

O.I.V. Provincia di Reggio Emilia

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

L'analisi di contesto

Nella Provincia, alla data del 31 dicembre 2013, lavoravano 392 persone con una presenza femminile appena al di sopra del cinquanta per cento (198 donne).

La situazione occupazionale al 31.12.2013 può essere così riassunta:

CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
Segretario Generale		1	1
Dirigenti	4	6	10
Cat. D3	26	26	52
Cat. D1	50	62	112
Cat. C1	53	71	124
Cat. B3	13	29	42
Cat. B1	48	3	51
TOTALE	194	198	392

In una situazione di costante diminuzione delle risorse umane verificatasi negli ultimi anni, il rapporto in termini numerici tra personale femminile e maschile è rimasto pressoché invariato, sia tra il personale delle categorie B, C e D che tra i dirigenti dell'ente.

Il personale con rapporto di lavoro part time, aumentato in modo sensibile e costante fino al 2011, dal 2012 ha subito una lieve riduzione ed alla fine del 2013 il numero complessivo dei part time era pari a 65 unità, attestandosi sullo stesso numero dell'anno precedente. I rapporti di lavoro part time stipulati con le dipendenti costituiscono l'84% dei rapporti di lavoro a tempo parziale complessivi dell'ente e coinvolgono 55 unità.

L'articolazione oraria prevalente continua ad essere di tipo orizzontale con esclusione dei rientri pomeridiani (circa 27 unità) o con prestazioni orarie che prevedono i due rientri pomeridiani della durata di un'ora o un'ora e trenta. Sono, inoltre, presenti anche prestazioni lavorative con una articolazione dell'attività lavorativa diversa nel corso dell'anno, per rispondere ad esigenze di carattere familiare come la cura dei figli in età scolare.

Le dipendenti con rapporto di lavoro part time hanno un orario medio di lavoro di circa 27 ore settimanali, l'orario settimanale prevalente è di 30 ore settimanali (19 unità), 10 unità effettuano una prestazione lavorativa superiore a 30 ore settimanali.

Negli anni 2012 e 2013 risultano complessivamente 12 le unità di personale collocate in congedo di maternità.

I congedi parentali vengono di norma utilizzati alla scadenza del congedo di maternità per tre o al massimo quattro mesi. I successivi giorni di congedo spettanti vengono utilizzati, di norma, frazionatamente, per periodi di settimane od anche in singole giornate, spesso programmate al momento del rientro in servizio. Si conferma l'utilizzo frazionato del congedo parentale, soprattutto in termini di giornate, tale da consentire alle madri di riorganizzare con gradualità la vita familiare ed il rientro all'attività lavorativa. Il ricorso al congedo parentale viene effettuato anche nel periodo estivo, sia dai padri che dalle dipendenti.

L'utilizzo dei congedi parentali da parte dei lavoratori padri è prevalentemente riferito a periodi piuttosto brevi (una media di circa tre settimane); negli ultimi anni ne hanno fatto ricorso 6 dipendenti.

Si evidenzia, inoltre, che l'utilizzo del congedo parentale viene effettuato con frequenza, pur non essendo retribuito, anche per i figli compresi nella fascia di età tra i tre e gli otto anni, con l'obiettivo di gestire con maggiore tranquillità la cura della famiglia.

Azioni messe in atto dalla Provincia di Reggio Emilia

Da anni la Provincia di Reggio Emilia ha adottato politiche in ottica di genere e di pari opportunità ed azioni organizzative concrete tese a favorire la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Le azioni promosse si sono concretizzate nella realizzazione di corsi di formazione ed informazione. Infatti, dal 2004¹ la Provincia di Reggio Emilia promuove corsi di formazione e iniziative sul tema di genere rivolte in modo specifico al personale femminile, alcune delle quali nel 2006 hanno portato all'ottenimento di un riconoscimento da parte dell'Osservatorio Donne PA, tra le quali corsi di formazione manageriale fruiti da personale dirigente femminile, rilevanti per un apporto sempre più significativo nelle fasi decisionali e strategiche e per l'assunzione di responsabilità organizzative e gestionali. Si riassumono di seguito le iniziative e le attività realizzate nell'anno 2013.

Eventi, corsi di formazione ed iniziative specifiche rivolte alle dipendenti della provincia di Reggio Emilia.

- iniziativa dedicata alle dipendenti, nella quale sono state invitate tutte le dipendenti dell'ente a condividere un momento di riflessioni sulle tematiche della conciliazione (8 marzo 2013)
- iniziativa serale organizzata dal forum provinciale delle donne occasione in cui le dipendenti sono state invitate insieme ad altre numerose donne di Reggio Emilia per conversare sui loro diritti e sulle pari opportunità (20 giugno 2013)
- ciclo di incontri sulla medicina di genere "IL CORPO CHE CAMBIA Il fascino e le difficoltà delle trasformazioni" (Tumori e diabete nella popolazione femminile: lo stato dell'arte nella

¹ Si riportano inoltre alcuni dei corsi realizzati negli anni precedenti: "orientamento al cliente e cultura di servizio" (2004); "Normativa e opportunità del lavoro femminile: servizi/donne/lavoro" (2005); Bilancio di Genere (2007); La Progettazione e La Gestione Organizzativa", "Analisi dei Processi e delle Strutture Organizzative", "Immaginare un Futuro per le Organizzazioni", "Seminario Formativo Rivolto ai Dirigenti d'area" (2006); corsi di inglese rivolti interamente a personale femminile (2008 e 2009); : "Gestire un gruppo di lavoro: la leadership", "Sofferenze e illusioni nelle organizzazioni: decostruire per ricostruire", "58° congresso mondiale FCEM 2010 (forum mondiale donne imprenditrici)", "Come rendere efficace la comunicazione telefonica" (2011). Nel 2011 si ricorda inoltre il "progetto di coaching", e nel 2012 il "percorso di counseling autorigenerativo" rivolto agli operatori e alle operatrici dei Centri per l'Impiego, progetti di crescita mirato, con traguardi specifici, per facilitare il cambiamento e l'impatto emotivo dovuto al contatto con un'utenza spesso in difficoltà, attraverso un percorso autorigenerativo.

provincia di Reggio Emilia; Il corpo che cambia, la difficoltà e la bellezza delle trasformazioni; Prevenzione dei tumori e riabilitazione; gennaio-marzo 2013)

- prosecuzione delle attività informative rivolta alle lavoratrici e ai lavoratori dell'Ente relative ad aggiornamenti in materia di:
 - maternità e paternità, relativi alle modifiche apportate dal D. Lgs. N. 92/2012. Si specifica che nel 2013 è proseguita l'attività di invio di una lettera di auguri da parte dell'Ente ai lavoratori neo-padri, che ricorda la possibilità di utilizzare i congedi previsti dal decreto legislativo n. 151/2001 sulla maternità e paternità;
 - tutela della maternità e della paternità;
 - contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco in collaborazione con la Consigliera di Parità provinciale.

Iniziative previste all'interno del piano organizzativo (previi, se dovuti, accordi sindacali):

- flessibilità in entrata (e conseguentemente in uscita) dalle ore 7,30 alle 8,45 per consentire, soprattutto alle lavoratrici della Provincia, la possibilità di conciliare i tempi di cura del mattino con l'inizio delle attività lavorative, stabilendo l'obbligo della compresenza nella sola fascia oraria dalle ore 8,45 alle 12,45 e dalle 15,00 alle 17,00 nella fascia pomeridiana per le due giornate di rientro, per un totale di 24 ore settimanali;
- sperimentazione del telelavoro finalizzato al sostegno delle lavoratrici: nel 2013 erano attivi tre progetti sperimentali di telelavoro, nell'ambito delle azioni positive tese a favorire le pari opportunità, che hanno coinvolto tre dipendenti: due dipendenti al rientro dal congedo di maternità, consentendo una maggiore possibilità di presidio familiare e di conciliazione dei tempi di lavoro e di cura della famiglia nei primi tre anni di vita del bambino; la terza dipendente in una grave situazione familiare che ha richiesto una doverosa conciliazione dei tempi di lavoro e di cura della famiglia;
- strumenti a disposizione del personale per conciliare i tempi di vita e di cura della famiglia con quelli di lavoro che contemperano anche i permessi per l'assistenza a familiari portatori di handicap, previsti dalla legge 104/92. Nel corso degli ultimi anni il progressivo prolungamento dell'età lavorativa ha avuto notevoli riflessi sull'utilizzo dei permessi per l'assistenza di familiari in situazione di svantaggio. Mentre nel 2008 hanno utilizzato i

permessi previsti dalla legge 104/92 per assistenza di un familiare n. 31 dipendenti, di cui n. 17 donne, nel 2013 hanno usufruito di tali permessi 45 dipendenti, di cui n. 28 donne;

- rispetto costante della normativa che prevede la presenza di donne nelle commissioni di concorso.
- Attività di sensibilizzazione, in collaborazione con la Consigliera di parità provinciale, sul tema delle molestie sessuali rivolto a tutte/i le lavoratrici e i lavoratori ed inserimento di uno specifico spazio nella Intranet.

Promozione di una cultura organizzativa interna orientata al rispetto della diversità ed al superamento degli stereotipi garantendo:

- parità di accesso nella formazione (tutti i corsi di formazione interna sono organizzati tenendo conto degli orari delle lavoratrici in part-time ed offrendo loro le stesse possibilità di fruizione di tutti i dipendenti);
- costante monitoraggio della situazione organizzativa soggetta a continue analisi centrate anche sulla verifica dei presupposti e sulla necessità di introdurre ulteriori principi organizzativi aziendali che consentano la partecipazione attiva del personale femminile all'attività dell'Ente;
- copertura dei ruoli direttivi dell'ente: l'effettiva copertura dei ruoli di direzione da parte delle donne è elevata, in quanto, alla data odierna su 25 posizioni organizzative 10 sono donne, mentre fra i dirigenti le donne sono le donne sono il 60%.

Piano Triennale di Azioni Positive

Con deliberazione della giunta provinciale n.119 del 24/04/2012, Provincia di Reggio Emilia ha approvato il Piano Triennale di Azioni Positive 2012-2014 che si propone i seguenti obiettivi:

- Favorire una maggiore armonizzazione tra tempi di vita e tempi professionali per le lavoratrici e i lavoratori;
- Garantire condizioni di lavoro che tutelino la dignità e la libertà delle persone;
- Orientare la politica formativa alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi per il miglioramento dei servizi e della qualità del lavoro;
- Valorizzare la presenza femminile all'interno dell'ente favorendo un maggior equilibrio della presenza femminile nelle funzioni che richiedono maggiori competenze e

responsabilità e quindi migliori retribuzioni.

Per la realizzazione degli obiettivi suindicati le azioni previste sono:

- Facilitare il rientro dai periodi di congedo per maternità e paternità: alla lavoratrici ed ai lavoratori viene data la possibilità di restare in relazione con il proprio servizio anche durante l'assenza per maternità, grazie a contatti periodici con un referente appositamente individuato, in modo che siano informati di tutte le novità significative della struttura di assegnazione. Al rientro in servizio i dipendenti potranno beneficiare di un percorso formativo e di aggiornamento ad hoc, redatto dal dirigente di servizio competente e realizzato entro le prime due settimane dal rientro al lavoro.
- Azione di informazione nei confronti dei neo papà che, mediante l'invio di una lettera di auguri per la nascita, ricordi la possibilità di utilizzare i congedi previsti dal decreto legislativo n. 151/2001 sulla maternità e paternità.
- Investire in tecnologie innovative che permettano il telelavoro (con i necessari strumenti e i relativi controlli informatici) al fine di contenere il tempo necessario per gli spostamenti casa lavoro anche in modo successivo alla maternità.
- Introdurre un modulo formativo per la sensibilizzazione sul tema delle molestie sessuali rivolto a tutte/i le lavoratrici e i lavoratori ed inserimento di uno specifico spazio nella Intranet. Realizzare iniziative divulgative, da effettuarsi anche attraverso la Intranet, mirate all'informazione ed alla sensibilizzazione del personale dipendente in materia di pari opportunità e teso a garantire un buon clima lavorativo.
- Definire buone pratiche di gestione dei lavoratori over 50 in un'ottica di sostegno motivazionale a questo particolare target di lavoratori. La permanenza delle persone over 50 nel posto di lavoro richiede una maggiore attenzione verso le specifiche esigenze di chi si trova in una fase di maturità professionale. L'azione prevede il coinvolgimento diretto dei lavoratori senior mediante l'erogazione di un questionario teso ad individuare il loro livello di autoefficacia, l'atteggiamento verso le pratiche organizzative adottate e la loro motivazione al lavoro. Ricostruire la percezione dominante dei lavoratori over 50 nell'ente, definire pratiche di gestione mirate al fine di assicurarsi un contributo significativo fino al loro ritiro dal lavoro.
- Incentivare l'accesso a posizioni di lavoro che comportino la responsabilità di Posizione Organizzativa favorendo, a parità di titoli, l'affidamento dell'incarico a personale

femminile.

LA DIRIGENTE DEL SERVIZIO LAVORO,
FORMAZIONE PROFESSIONALE
E RISORSE UMANE
F.to (Dott.ssa Loredana Dolci)