



**PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
AGENZIA DEL LAVORO**



**I rapporti biennali
della Legge 125/91
sull'occupazione nelle
medio grandi aziende
della provincia di Trento
periodo 2006/2007**

febbraio 2011

Premessa

La legge n. 125/91 e ss.mm. è volta a realizzare “l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive, volte a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità”.

In tale contesto, l'art. 9 (ora art. 46, d.lgs. 198/06) impone alle imprese con più di 100 dipendenti di predisporre un “Rapporto biennale sulla situazione del personale”, che indichi con dati disaggregati per sesso, la situazione occupazionale dei lavoratori e delle lavoratrici in relazione allo stato delle assunzioni, dei livelli di inquadramento e retributivi, della formazione e della promozione professionale, dei licenziamenti e di altre forme di cessazione del rapporto di lavoro.

Il Rapporto costituisce, dunque, uno strumento strategico di antidiscriminazione, volto com'è, su un versante, ad evidenziare situazioni di disparità di genere - segnatamente fenomeni di segregazione orizzontale e/o verticale - e, su altro versante, a favorire la messa in campo di azioni ed interventi atti a ripristinare l'uguaglianza sostanziale fra lavoratori e lavoratrici, da tempo sollecitata anche dall'Unione Europea.

Il presente volume si pone l'obiettivo di rappresentare, attraverso l'esame dei Rapporti relativi al biennio 2006/2007, la situazione occupazionale trentina in termini di parità di genere, evidenziando come nella Provincia Autonoma di Trento le Aziende abbiano mostrato, nel periodo citato, maggior attenzione rispetto al passato nella compilazione del Rapporto, con l'invio di 160 Rilevazioni su un totale di 226 aziende medio-grandi considerate, per un totale di 67.621 lavoratori/trici, e consentendo ai soggetti destinatari in primo luogo, Organizzazioni Sindacali, Consigliera di Parità ed Ispettori del Lavoro, di proporre nuove

iniziative volte a favorire il riequilibrio di fenomeni di sottorappresentazione maschile o femminile.

Il volume si pone in linea di continuità con la “Guida alla Compilazione” edita dalla Consigliera di Parità in collaborazione con l'Agenzia del Lavoro, Osservatorio del Mercato del Lavoro, nel 2007, e volta a favorire la comprensione e l'identificazione dei dati e del contenuto di ciascuna Tabella del Rapporto, ma ne rappresenta un'utile ed interessante “evoluzione” anche per il fatto che include, nella sua parte finale, una serie di significative testimonianze di “politiche di genere” adottate dalle aziende più sensibili ed impegnate nel pieno rispetto dei principi di parità e pari opportunità.

Un grazie particolare, dunque, all'Agenzia del Lavoro, Osservatorio Mercato del Lavoro, per l'elaborazione di questo strumento che permette di effettuare importanti considerazioni sulle situazioni di sottorappresentazione di genere e favorisce l'indagine sulle ragioni che le hanno determinate e la messa in atto di approcci e pratiche antidiscriminatorie.

Eleonora Stenico
Consigliera di Parità della
Provincia Autonoma di Trento

1. Introduzione

Per le aziende che superano la soglia dei 100 dipendenti l'art.9 della legge 125/91 come modificato dall'art.46 del decreto legislativo 198/2006 prevede l'obbligo di redigere un modello di rilevazione dei dati articolato per genere. Con la compilazione di questo modello le aziende devono dar conto della loro struttura occupazionale, sia in termini di stock (consistenza degli organici a fine anno) che in termini di flussi.

L'obiettivo del monitoraggio - che è richiesto con cadenza biennale - è quello di acquisire informazioni utili a valutare la presenza di profili di segregazione orizzontale e verticale delle posizioni di lavoro relativamente al sesso per rimarcare, guardando alle dimensioni di stock, nel primo caso, le condizioni di un'eventuale differente concentrazione dell'occupazione maschile e femminile nei diversi settori e/o nelle diverse classi di attività; e, nel secondo, la distribuzione dell'occupazione per genere relativamente alle posizioni professionali e alle qualifiche.

Il modello impone alle aziende di fornire altresì una serie di informazioni relativamente alle dinamiche di flusso, vale a dire, sempre per genere, informazioni sulle entrate e sulle uscite e le motivazioni che hanno determinato i flussi dell'una e dell'altra variabile, sui cambiamenti delle tipologie contrattuali che intercorrono nel biennio, sui passaggi da lavoro a tempo pieno a lavoro a tempo parziale e viceversa. Formazione erogata e soggetti coinvolti per sesso sono un altro degli item considerati e di cui è possibile dar conto grazie a questo obbligo di legge, mentre un ulteriore importante aspetto oggetto del monitoraggio è quello relativo ai profili retributivi ma la qualità delle informazioni comunicate in questo caso è sempre stata tale da rendere inopportuno dare evidenza ai risultati che sono comunicati in maniera parziale e incompleta da molte delle aziende coinvolte.

I rapporti biennali di cui diamo evidenza in questa pubblicazione sono quelli che si riferiscono al periodo 2006/2007 e per i quali le aziende sono state sollecitate a fornire i relativi prospetti entro la scadenza del 30 aprile 2008. Vale ricordare che l'acquisizione definitiva della banca dati ha comportato una consistente attività di sollecito degli invii o il recupero di informazioni incomplete o del tutto mancanti.

Nel corso del 2009 sono state pertanto effettuate le operazioni di verifica ed elaborazione, a cui si è aggiunto un importante dato di novità che caratterizza la presentazione dei risultati di questo biennio. E' relativo alla sezione finale, laddove a completamento delle evidenze statistiche riferibili ai moduli, si riportano alcune testimonianze fornite nel corso del 2010 da un certo numero di aziende che volontariamente si sono candidate a esplicitare le ragioni della politica di genere adottata nel periodo. Si coglie evidentemente l'occasione per ringraziarle della disponibilità dimostrata.

Da un diverso punto di vista un altro dato di novità si associa alla presentazione di questa analisi. Il nuovo formato della pubblicazione che nelle nostre intenzioni dovrebbe risultare più snella e perciò maggiormente fruibile e più adatta ad una presentazione ricorrente di dati. E' nostra intenzione da qui in avanti farvi riferimento per diffondere in modo capillare i risultati dei rapporti forniti dalle aziende e portarli all'attenzione di imprese e parti sociali così che possano prendere atto della situazione "trentina" in termini di parità e proporre iniziative atte a migliorare il quadro di genere nel corso del tempo.

2. I rapporti 2006/2007 della legge 125/91 come modificata dall'art. 46 del decreto legislativo 198/2006

I rapporti pervenuti alla Consigliera di Parità della provincia di Trento per il biennio 2006-2007¹ sono un totale di 160. Il dato in serie storica conferma il trend crescente del numero di rapporti avviati e consente di compiere delle riflessioni su un aggregato più corposo e quindi ancora più significativo di quello relativo al precedente biennio. Un esito confortante che premia gli sforzi messi in atto per far conoscere e ricordare la norma presso le aziende potenziali soggetti della previsione normativa dell'art 9 della 125/91 come modificata dall'art.46 del decreto legislativo 198/2006. All'approssimarsi del termine infatti, la Consigliera di Parità ha spedito una lettera informativa e un modulo in bianco a tutte le aziende che potenzialmente rientravano nel campo normativo di riferimento per ricordare questo onere.

L'invio ha interessato un totale di 226 aziende, dato che non corrisponde precisamente all'universo delle aziende con più di cento dipendenti² della provincia di Trento, ma che, in assenza di una fonte certa più adatta allo scopo, è stato ottenuto come valore massimo di riferimento incrociando più archivi.

Per individuare le ditte con più di cento dipendenti, si è preso come punto di partenza l'archivio delle aziende che avevano risposto alla precedente rilevazione rientrando nel campo di analisi; questi nominativi sono stati poi intersecati con quelli che nell'indagine sulla rilevazione di manodopera effettuata a cadenza annuale dell'Osservatorio del mercato del lavoro superavano la

¹ I dati presentati nelle pagine che seguono non rispecchiano in modo puntuale l'occupazione maschile e femminile nelle medio-grandi aziende in provincia di Trento, poiché questi dati dipendono dalla effettiva presenza e dagli equilibri di genere nelle aziende, ma anche dal numero di rapporti correttamente compilati ed inviati dalle aziende stesse

² Non si dispone infatti allo stato attuale di un'anagrafica aggiornata delle ditte della provincia per numero di dipendenti. La base di riferimento principale per creare il data base è stata quella della Camera di commercio, mentre quella dell'Inps non è risultata idonea per problemi di attribuzione territoriale e di ricongiunzione aziendale dei versamenti retributivi.

soglia dei cento dipendenti. Infine, per completare eventuali carenze, questi indirizzi sono stati ulteriormente incrociati con quelli delle aziende soggette all'obbligo dell'assunzione di lavoratori delle categorie protette secondo il disposto della legge 68/99.

Tab. 1 – Rapporti consegnati dalle medio-grandi aziende trentine in ottemperanza la disposto dell'art. 9 della Legge 125/91 e successive modifiche
- valori assoluti e percentuali -

	Agricoltura	Industria	Terziario	Totale
Biennio 1994/95 (n° aziende 96)				
Totale occupati	311	15.056	19.537	34.904
Tasso di femminilizzazione	64,3	25,3	55,8	42,7
Biennio 1996/97 (n° aziende 92)				
Totale occupati	368	10.330	22.643	33.341
Tasso di femminilizzazione	28,3	23,7	53,4	43,9
Biennio 1998/99 (n° aziende 87)				
Totale occupati	419	10.256	15.827	26.502
Tasso di femminilizzazione	28,6	21,1	52,1	39,8
Biennio 2000/01 (n° aziende 127)				
Totale occupati	404	11.778	31.224	43.406
Tasso di femminilizzazione	57,7	18,0	54,4	44,6
Biennio 2002/03 (n° aziende 121)				
Totale occupati	186	10.091	36.415	46.692
Tasso di femminilizzazione	22,6	21,5	61,6	52,8
Biennio 2004/05 (n° aziende 146)				
Totale occupati	298	11.655	50.032	61.985
Tasso di femminilizzazione	41,6	19,4	62,0	53,9
Biennio 2006/07 (n° aziende 160)				
Totale occupati	194	12.386	55.041	67.621
Tasso di femminilizzazione	22,2	18,7	62,4	54,3

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Delle 226 aziende contattate, un totale di 160 (pari al 70,8%) hanno fornito entro la fine del 2008 altrettanti rapporti validi ai fini dell'applicazione dell'art. 9 della legge 125/91. Una trentina di aziende non hanno risposto al sollecito e le altre, pur avendo fatto pervenire i rispettivi rapporti, per differenti ragioni non

hanno potuto essere considerate ai fini dell'analisi. Un discreto numero, pur avendo spedito il proprio rapporto non raggiungeva la soglia dei 100 dipendenti, era stata oggetto - o aveva subito nell'arco del biennio - di una cancellazione, di una fusione, o di una trasformazione societaria, oppure ancora era in liquidazione. I rapporti non utilizzabili perché contenenti errori o parti mancanti, malgrado i solleciti effettuati, sono state solo tre.

Il quadro definitivo risultante dai rapporti si riferisce pertanto alle 160 aziende indicate poc'anzi per un totale 67.621 occupati, che rappresentano poco più di un terzo (esattamente il 37,5%) dell'occupazione alle dipendenze della provincia di Trento registrata nel 2007.

Questi rapporti rispecchiano abbastanza significativamente la situazione degli occupati alle dipendenze a livello provinciale. Occorre tenere presente infatti che il campo di applicazione dell'art. 9 in provincia di Trento tende per certi versi ad essere più limitativo a causa della maggiore diffusione di piccole e piccolissime imprese nella nostra provincia, ma che, dall'altro, risulta amplificato per l'importanza occupazionale della Pubblica Amministrazione in questo stesso territorio.

La stragrande maggioranza dei soggetti lavorano nel terziario, e rappresentano l'81,4% degli occupati alle dipendenze³, configurando sottodimensionato il peso degli occupati nell'industria (18,3%). Questa preponderanza dei servizi, riconducibile soprattutto all'elevato numero di aziende pubbliche si riflette anche con evidenza sulle caratteristiche dell'occupazione, influenzando i parametri segregativi sia orizzontali che verticali.

Complessivamente la presenza femminile in questa rilevazione mostra segni di ulteriore consolidamento, tenuto conto che si

³ Nel 2007 l'occupazione dipendente nel comparto terziario in provincia di Trento si attesta mediamente a quota 69,5% rispetto al totale occupati alle dipendenze, risulta pertanto una percentuale più bassa di quella riscontrata dall'indagine.

attesta a quota 54,3% a fronte di un dato nel precedente biennio posizionato sul 53,9%.

Tab. 2 – Rapporti validi ai fini della Legge 125/91 e successive modifiche

- valori assoluti e percentuali -

		Totale occupati	Femmine
Agricoltura e pesca		194	0,3
Industria		12.386	18,3
	di cui Tessile	1.035	1,5
	Mecc. siderurgico,e app. elettrici	4.923	7,3
Terziario		55.041	81,4
	di cui Altri servizi	564	0,8
	Commercio e p.e.	5.415	8,0
	Credito	1.612	2,4
	PA	26.462	39,1
	Servizi alle imprese	3.966	5,9
	Servizi pulizia	13.382	19,8
	Trasporti	3.640	5,4
Totale		67.621	100,0

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

2.1. La segregazione orizzontale: un'analisi di genere attraverso i settori

La legge 125/91 (e successive modifiche) si propone di realizzare “l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l’adozione di misure, denominate azioni positive, volte a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità”.

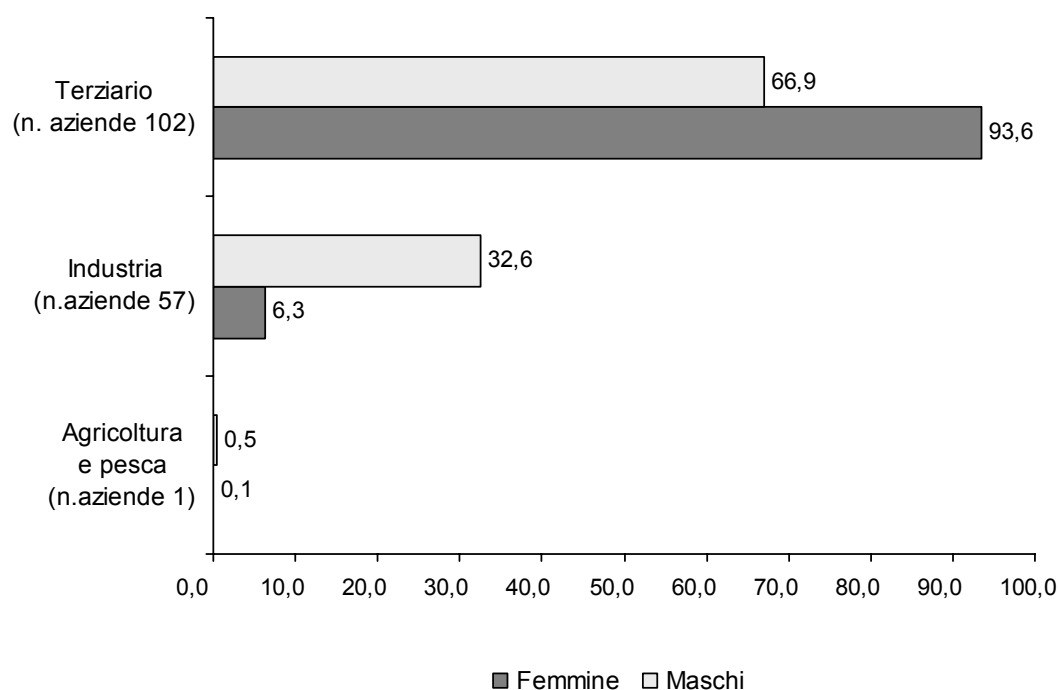
Risulta certamente coerente e funzionale a questo scopo disporre di una fotografia relativa al personale che dia conto della presenza femminile e degli equilibri di genere nei diversi settori professionali, in modo da rimuovere con delle azioni mirate gli eventuali squilibri che dovessero essere identificati a carico di una

delle due componenti. Come noto, infatti, le azioni potrebbero puntare a conseguire un migliore equilibrio tra i sessi e soprattutto conferire ai soggetti piena libertà di collocarsi nei diversi settori o professioni.

Le evidenze che risultano dall'analisi dei rapporti riferiti al biennio 2006-2007 ci restituiscono delle conferme, nel senso che si rilevano anche in riferimento a questo periodo forti differenze di genere all'interno dei settori di attività.

L'analisi per genere della struttura occupazionale nelle medio grandi aziende trentine rinforza infatti le considerazioni relative all'esistenza di una evidente segregazione orizzontale. Come si può notare nel grafico sotto riportato le donne sono, nella stragrande maggioranza, inserite nel terziario: oltre il 93% di esse risulta inquadrata in aziende di servizio, e per converso solo all'incirca il 6% lavora in aziende industriali.

*Graf. 1 - Maschi e femmine nei tre settori
- valori assoluti e percentuali -*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

La componente maschile si distribuisce invece nei settori con proporzioni diverse. Pur confermando ancora una scontata prevalenza di occupati nel terziario, (pari al 66,9%) ovvio riflesso della struttura occupazione provinciale, gli occupati nell'industria raccolgono un terzo dei maschi.

*Tab. 3 - Presenza femminile e maschile nei rapporti consegnati dalle medio grandi aziende trentine (al 31.12.2007)
- valori assoluti e percentuali -*

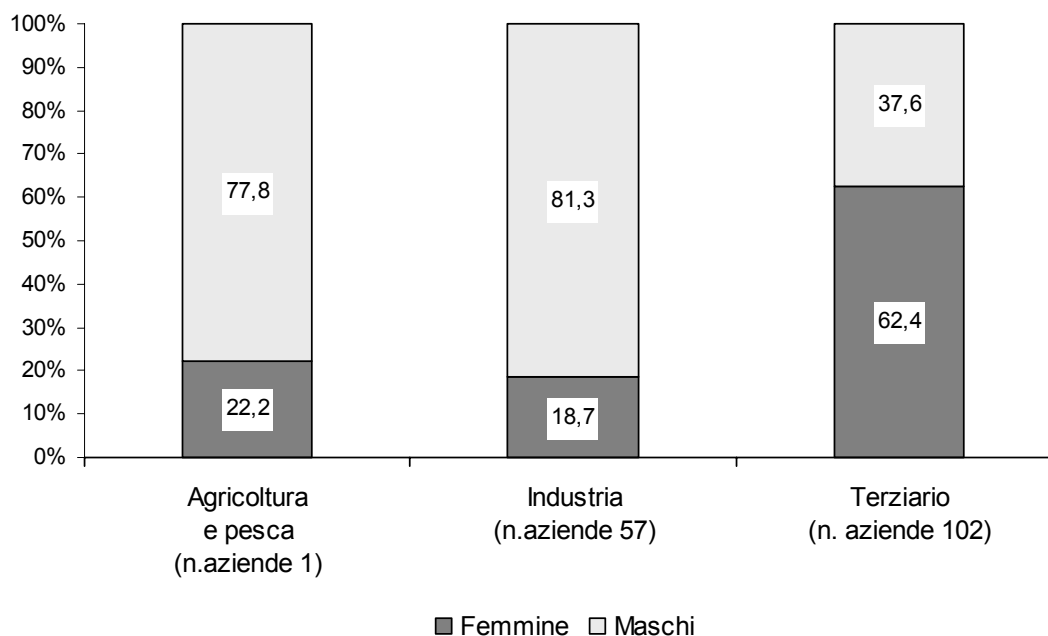
	Tasso presenza femminile	Tasso presenza maschile	Differenza di genere
Agricoltura e pesca	22,2	77,8	-55,7
Industria	18,7	81,3	-62,6
di cui Tessile	61,9	38,1	23,9
Mecc. siderurgico,e app. elettrici	14,7	85,3	-70,5
Terziario	62,4	37,6	24,8
di cui Altri servizi	73,0	27,0	46,1
Commercio e p.e.	61,7	38,3	23,4
Credito	36,5	63,5	-27,0
PA	65,3	34,7	30,6
Servizi alle imprese	35,0	65,0	-30,0
Servizi pulizia	81,9	18,1	63,9
Trasporti	10,0	90,0	-80,0
Totale	54,3	45,7	8,6

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Facendo ad esempio riferimento al tasso di femminilizzazione che misura per ciascun genere lo scostamento dalla soglia di parità fissata al 50%, si rilevano in molti contesti sistematiche situazioni di squilibrio, che, è bene ricordare, dipendono da svariate determinanti. Sono situazioni, che affondano in scelte organizzative dal lato della domanda di lavoro, ma anche in

processi di auto-selezione dell'offerta, che tende a candidarsi maggiormente in alcuni ambiti piuttosto che in altri⁴.

*Graf. 2 - Presenza maschile e femminile in ciascun settore
- valori assoluti e percentuali -*



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Guardando alla situazione settoriale non si colgono significativi cambiamenti rispetto alla precedente rilevazione.

L'industria delinea ancora un'evidente situazione segregativa a scapito della componente femminile, con un tasso di femminilizzazione che permane attestato al 18,7%: su un totale di oltre 12.386 occupati, si contano 2.316 donne. In questo ambito vanno rimarcate peraltro delle significative differenze proprio a seconda dell'attività esercitata dall'impresa: per un verso infatti si conferma ancora la forte sottorappresentazione femminile nell'industria meccanica, dove le donne sfiorano appena il 15%

⁴ L'evidenza empirica ha ormai dimostrato l'esistenza di fenomeni segregativi nella struttura occupazionale. Fenomeni, che hanno alla base intrecci di o stereotipi culturali messi in atto dagli attori, ma anche fattori di tipo oggettivo e biologico.

del totale degli occupati, mentre dall'altro si osserva una situazione radicalmente differente nel tessile, dove la presenza rosa sfiora il 62% dell'occupazione locale.

In agricoltura continua a rimanere molto modesta, per non dire irrisoria, la presenza femminile rappresentando poco di più di un quinto degli occupati complessivi del settore (22,2%)⁵.

Radicalmente opposta la rappresentazione femminile all'interno del terziario: in questo settore la presenza dei due generi risulta nettamente a favore delle donne: appartengono al genere femminile oltre il 62% degli occupati nelle medio grandi aziende presenti in provincia di Trento (per un totale pari a 34.345 donne).

Anche in questo ambito complessivamente "women friendly" permangono però delle differenze importanti in ordine alla presenza di maschi e femmine, con delle situazioni tra loro speculari rispetto alla presenza femminile.

Il contesto di attività dove la prevalenza femminile prevale maggiormente si conferma quello dei servizi di pulizia: a fine 2007 su 13.382 occupati, la stragrande maggioranza (10.964) appartiene infatti al genere femminile. Va riconosciuto che si tratta di un contesto professionale che offre uno sbocco lavorativo a persone disoccupate senza grandi prospettive, che sovente sono portatrici di un limitato livello di qualificazione professionale, con bassi titoli di studio o con titoli non riconosciuti nel nostro Paese. A queste posizioni lavorative corrisponde in molti casi uno svantaggio riguardo a svariati aspetti⁶, che finiscono con il configurare queste attività come scarsamente appetibili dall'offerta di lavoro.

Sebbene molto differente da quello appena considerato, un ulteriore contesto settoriale dove il segno della segregazione orizzontale risulta nettissimo è quello della Pubblica Amministrazione: la componente femminile si attesta a quota

⁵ Per correttezza è peraltro opportuno sottolineare come questo dato rappresenti una sola realtà aziendale.

⁶ Regimi di orario, prestazioni, retribuzioni e possibilità di carriera.

65,3%, un dato che si configura ancora maggiore a quello riferito nel 2005 in occasione della precedente rilevazione. Le donne in questo comparto sono davvero numerose, esattamente 17.286, su un totale di 26.462 occupati. E ciò è frutto della maggiore attrazione esercitata sulla componente femminile da condizioni di lavoro più family friendly che in altri settori. A tutto questo va aggiunto che i meccanismi del concorso pubblico risultano neutrali rispetto al genere. Dall'altro lato l'attrattività esercitata dal mercato del lavoro privato è stata per lungo tempo ben più forte per i maschi che non per le femmine, determinando una sorta di selezione di genere in entrata.

Vale forse sottolineare come i livelli di concentrazione femminile riscontrati a carico delle due attività rispecchino segmenti di offerta e situazioni lavorative radicalmente differenti per livello scolastico e formativo, condizioni cui consegue anche un sistema decisamente più garantistico. In seguito, l'analisi della segregazione verticale evidenzierà tuttavia il perdurare di situazioni segregative anche nel settore pubblico in termini di progressione di carriera e di accesso ai ruoli apicali, lasciando trasparire spazi di miglioramento anche in questo contesto già di per sé privilegiato rispetto a molti altri.

Infine, rimanendo nell'ambito dei servizi, tra le attività con una presenza rosa al di sopra del valore medio va menzionato il commercio e i pubblici esercizi dove al 31 dicembre 2007 risultano occupate oltre 3.300 donne. Pur con le dovute eccezioni, molte di queste donne svolgono mansioni a basso livello di specializzazione, in cui la presenza e l'aspetto fisico costituiscono requisiti fondamentali. Doti che ovviamente tendono a modificarsi al passare dell'età, rischiando di insidiare la sicurezza lavorativa. Se a questo si aggiunge poi la questione degli orari spesso non conciliabili con le necessità di cura della propria famiglia, si comprende come tale ambito lavorativo risulti importante per le occasioni di lavoro offerte, ma anche oggetto di potenziali azioni di miglioramento sul versante conciliativo e garantistico.

Per converso alcune realtà confermano una sotto-rappresentazione femminile che tende a persistere nel tempo con pochi scostamenti in termini di progresso verso la parità.

Resta nettissima e peraltro facilmente comprensibile alla luce delle condizioni di lavoro tipiche del settore, la segregazione orizzontale nei trasporti, un comparto in cui la percentuale di donne si posiziona al 10%: le donne presenti nelle medio grandi aziende trentine risultano in tutto 364 su un insieme di 3.640 occupati. La rappresentazione femminile rimane pertanto grossomodo attestata sui livelli modesti della precedente rilevazione, esito forse parzialmente riconducibile ad orari condizioni stressanti tipici di questo comparto. In questa attività rientrano anche alcune aziende operanti nel sistema funiviario, che rimandano una situazione di forte differenza tra i due generi, una disparità facilmente spiegabile con la forza e la resistenza richiesta per la lavorare sugli impianti di risalita oltreché per le spesso avverse condizioni atmosferiche.

Nella rilevazione riferita al biennio 2006/2007 il credito evidenzia qualche timido progresso sul versante della parità di genere rispetto alla precedente rilevazione, restando ancora tuttavia decisamente maggioritaria la presenza maschile (63,5%). Per quanto limitati, questi cambiamenti risultano importanti anche in ragione dei percorsi di studio ad alta qualificazione frequentati dalle nuove leve che si stanno accostando al mondo del lavoro.

Anche l'attività dei servizi alle imprese, che si compone di attività molto differenti tra loro, presenta un tasso di femminilizzazione piuttosto contenuto (35,0%), vale a dire che la componente femminile si attesta ad un livello significativamente inferiore a quello della componente maschile. Si tratta, come abbiamo detto, di un comparto piuttosto eterogeneo in cui convivono attività di servizio alle imprese legate alla gestione e all'amministrazione con attività di tipo più tecnico come quelle di distribuzione dei servizi di telefonia o dei servizi di energia e di assicurazione o, ancora, di sistemazione del verde. Analizzando nel dettaglio la situazione di parità dentro le aziende di questo

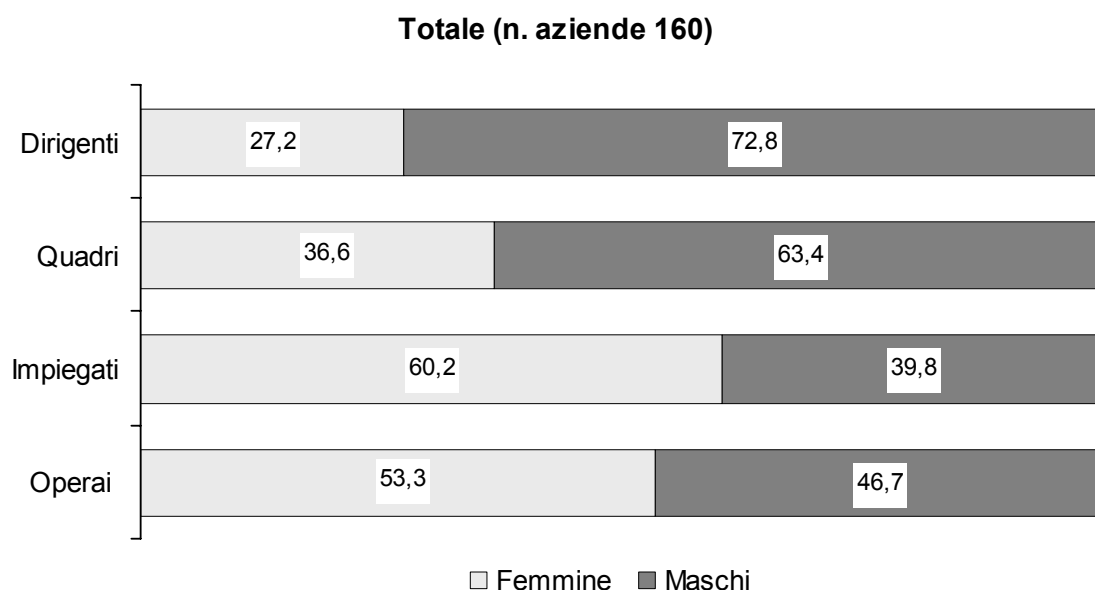
comparto si nota che la presenza femminile sembra essere meno diffusa soprattutto laddove il contenuto delle prestazioni richiama competenze più tecniche.

2.2. Anche nelle medio grandi aziende le donne sembrano ancora lontane dal potere

Le considerazioni svolte circa la presenza femminile all'interno dei diversi settori, che danno evidenza ad eventuali segnali di segregazione orizzontale esistenti nelle medio grandi aziende, vanno arricchite con degli affondi in merito alle qualifiche e alle differenti posizioni occupate da maschi e femmine negli organici aziendali. E' purtroppo risaputo che il recente ingresso delle donne nel lavoro è stato conquistato pagando un elevato prezzo in termini di esclusione dal potere: ci riserviamo pertanto di verificare proprio questa ipotesi attraverso l'esame dei rapporti relativi al biennio 2006-2007 previsti dalla legge 125/91⁷.

⁷ Come sappiamo la componente femminile rappresenta un potenziale di lavoro qualificato per l'economia. Le donne infatti già nel 2008 hanno superato i maschi nell'istruzione: la percentuale di laureate in Trentino è salita al 13,7%, a fronte di una percentuale per i maschi pari al 12,3%. E' una situazione legata a fattori culturali, ma anche a scelte ed orientamenti scolastici. In verità i dati confermano come maschi e femmine continuano, seppur con qualche recente tendenza al cambiamento, ad accordare le loro preferenze a indirizzi scolastici e percorsi universitari che per le femmine preludono a posizioni professionali di minor prestigio e di minor reddito. Peraltro è altrettanto risaputo che anche le scelte legate alla maternità e alla gestione della famiglia implicano per molte donne l'esclusione dal lavoro o nella migliore delle ipotesi dalle possibilità legate alla carriera.

Graf. 3 - Dipendenti per sesso e settore al 31.12.2007



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

I dati raccolti confermano un contesto in cui si rileva una diffusa situazione di segregazione verticale a scapito della presenza femminile: i maschi predominano nelle posizioni apicali, mentre le femmine continuano ad essere più rappresentate nelle posizioni inferiori con ruoli tendenzialmente più esecutivi ed operativi.

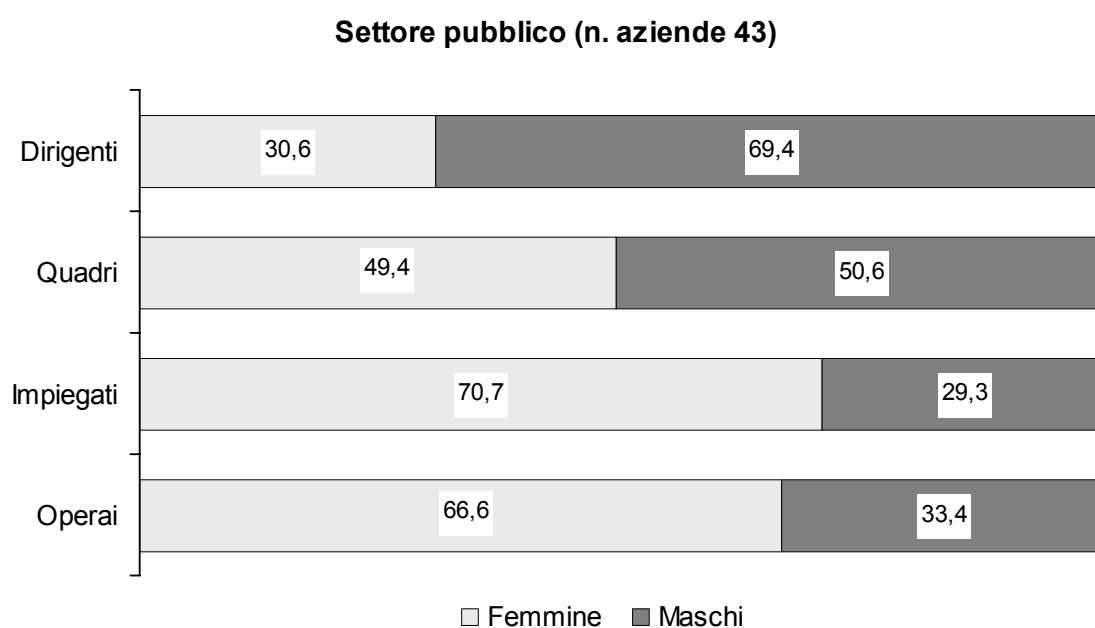
Tra tutte, la situazione di maggiore svantaggio si rileva nelle qualifiche dirigenziali: il rapporto tra i generi è quasi di tre ad uno (il 27,2% a fronte di 73,9%). Nella qualifica di quadro, sebbene si possa osservare un piccolo progresso verso la parità, rimane una netta differenza tra maschi e femmine (dai rapporti delle aziende con questa qualifica si sono registrati 2.080 occupati maschi a fronte di 1.203 femmine). La piramide occupazionale si tinge di rosa scendendo verso il basso: ben il 60% degli impiegati e oltre il 53% degli operai è donna.

Purtroppo queste rappresentazioni rivelano ancora una volta il perdurare del soffitto di cristallo nelle grandi medio aziende trentine, che aprono i propri battenti alla presenza femminile, ma la escludono dai ruoli decisionali di maggior rilievo.

Sarebbe molto utile, a nostro avviso, arricchire il quadro ricavato dai rapporti, con elementi di conoscenza relativi al bagaglio formativo delle risorse umane presenti in azienda oltreché con un quadro motivazionale delle potenziali candidate alla progressione verticale in azienda.

L'analisi della segregazione verticale peraltro non può prescindere dalla natura pubblica o privata delle aziende, poiché proprio a questa variabile si associano differenti potenzialità di accesso ai ruoli apicali o comunque di progresso nella scala gerarchica per le donne.

Graf. 4 – Dipendenti per sesso e qualifica nelle aziende pubbliche trentine con più di 100 dipendenti



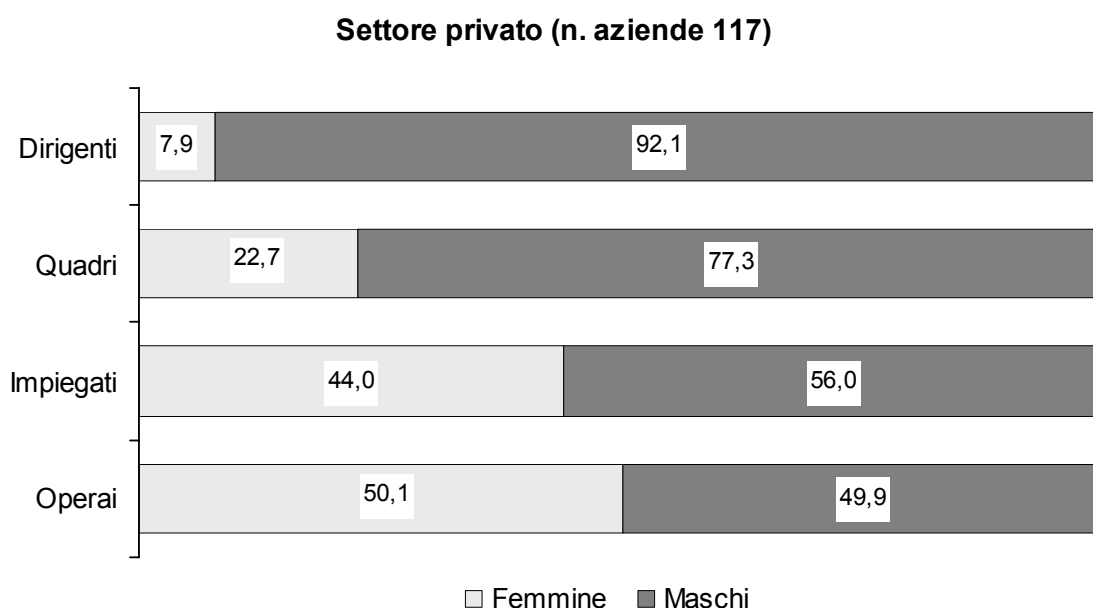
Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Anche nel caso della Pubblica Amministrazione, il cui contesto organizzativo risulta per molti aspetti più favorevole alla componente femminile⁸, tende a perpetuarsi il dato di uno

⁸ A fine 2007 i rapporti della legge 125/91 sottolineano importanti differenze tra pubblico e privato rispetto alla presenza femminile: se nella Pubblica Amministrazione l'incidenza di occupate supera di molto la parità (65,3%), nelle aziende private tale soglia viene avvicinata senza

squilibrio tra i generi, restando lontano il raggiungimento di un obiettivo di parità tra maschi e femmine nei ruoli più elevati della scala gerarchica. Le femmine con la qualifica di dirigente nelle aziende pubbliche che hanno fornito i rapporti sono in tutto 593 a fronte di 1.345 colleghi maschi con la medesima qualifica: vale a dire che meno di un terzo di tutti i dirigenti è donna.

Graf. 5 - Dipendenti per sesso e qualifica nelle aziende private trentine con più di 100 dipendenti



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Nelle aziende private il contesto tratteggiato risulta evidentemente molto più critico: l'accesso alla dirigenza è infatti molto meno diffuso (7,9%).

Analogamente anche riguardo alla categoria dei quadri la presenza femminile risulta a livello complessivo sottorappresentata: poco più di un terzo dei quadri appartiene al genere femminile (36,6%) e si confermano anche in questo caso

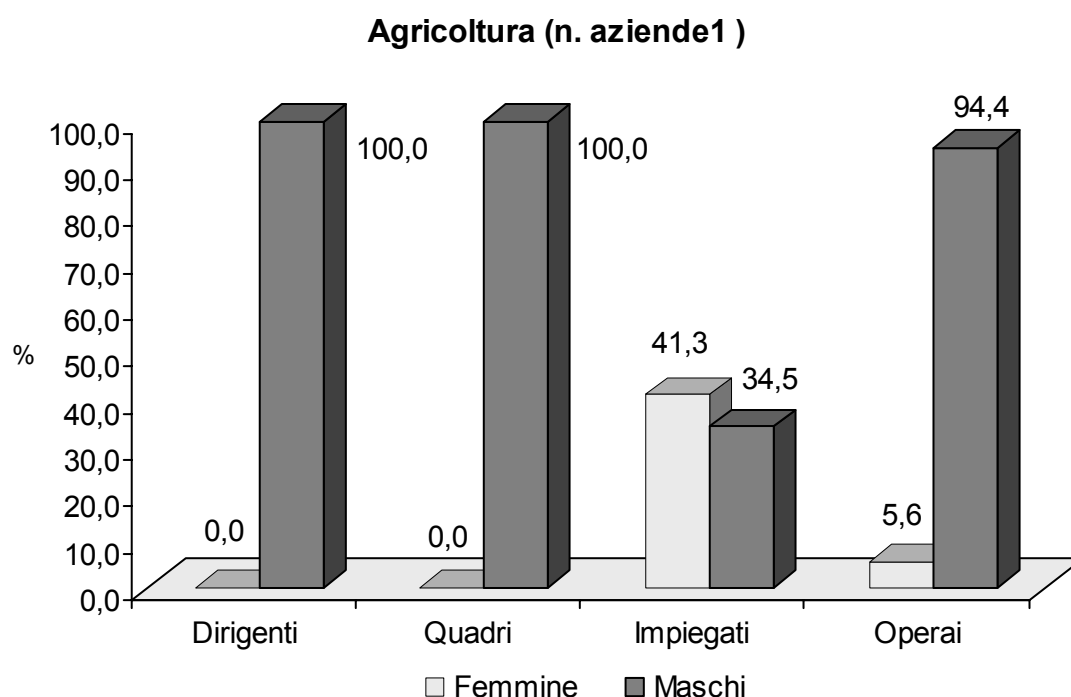
raggiungerla. I dati del biennio 2006-2007 danno conto di un'accentuazione del fenomeno mostrando una crescita di qualche punto percentuale della presenza femminile.

delle marcate differenze a seconda della natura giuridica del comparto analizzato. Le donne nella Pubblica Amministrazione con questa qualifica si avvicinano alla ideale soglia di parità (49,4%), inducendo ad evidenziare ancora le maggiori possibilità di progressione e di miglioramento presenti nelle organizzazioni pubbliche rispetto a quelle private. Nel privato restano ancora poche le donne con qualifica di quadro: solo un quinto di tutti i quadri del privato appartiene al genere femminile (il 22,7%).

Anche nella categoria impiegatizia, dove si è verificato il sorpasso femminile, le differenze tra pubblico e privato rimangono importanti con uno scarto di circa venti punti percentuali.

Infine, per concludere vale sottolineare come nella categoria operaia la componente femminile torni ad essere leggermente preminente (53,3%).

Graf. 6 - Dipendenti per categoria e sesso al 31.12.2007

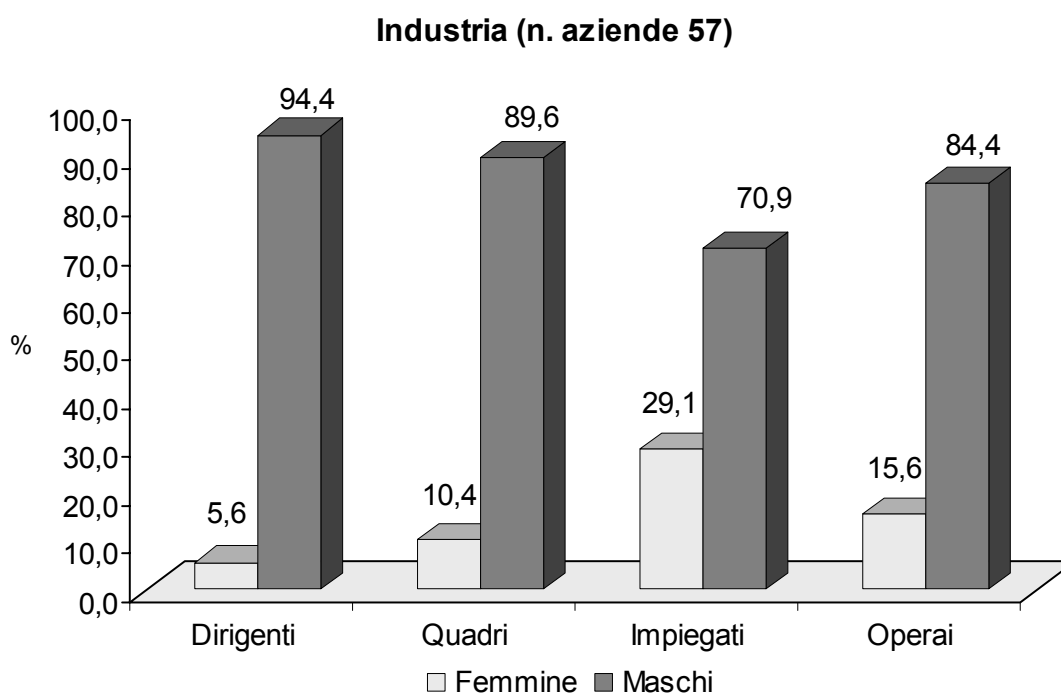


Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Ancora una volta peraltro il divario tra componente pubblica e privata è considerevole: nelle aziende private maschi e femmine sono equipresenti tra gli operai, mentre nelle aziende pubbliche le femmine prevalgono arrivando a sfiorare quasi i due terzi del totale.

Come si può osservare dai grafici pubblicati, oltre che in ragione della natura giuridica pubblica o privata si identificano significative differenze di rappresentazione a seconda del settore o delle attività economiche. In agricoltura ad esempio, il genere femminile pare accusare un'evidente situazione di segregazione: le donne restano del tutto escluse dalle posizioni di vertice, mentre nelle qualifiche impiegatizie rappresentano una quota molto più cospicua (41,3%).

Graf. 7 - Dipendenti per categoria e sesso al 31.12.2007

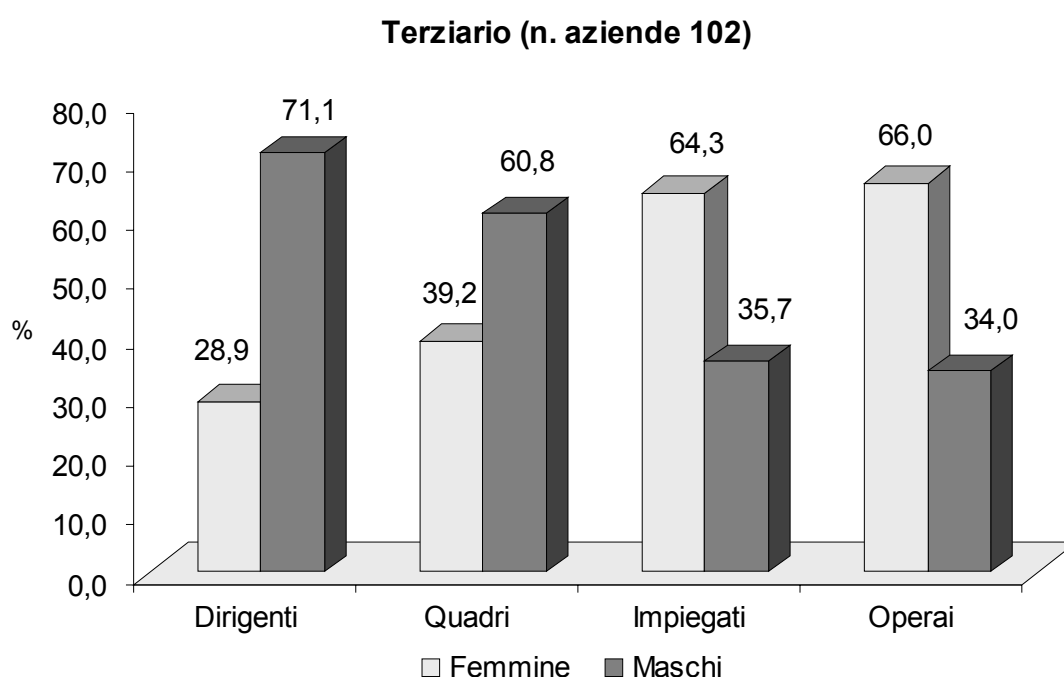


Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Una situazione per certi aspetti simile a quella appena descritta si coglie anche in riferimento al comparto industriale: nell'industria infatti la donne oltre ad essere in generale meno

numerose dei maschi⁹, sono ancora scarsamente presenti ai vertici della piramide organizzativa delle aziende indagate, soprattutto tra i quadri e dirigenti. Basti dire che si rilevano solo nove dirigenti donna a fronte di un totale di 151 maschi con medesima qualifica. Questi equilibri tra maschi e femmine nel comparto industriale dipendono ovviamente da molte determinanti e hanno a che fare con skills e preferenze soggettive dell'offerta, ma anche con il contenuto delle mansioni proposte e, non ultimo, con fattori culturali dell'organizzazione.

Graf. 8 - Dipendenti per categoria e sesso al 31.12.2007



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

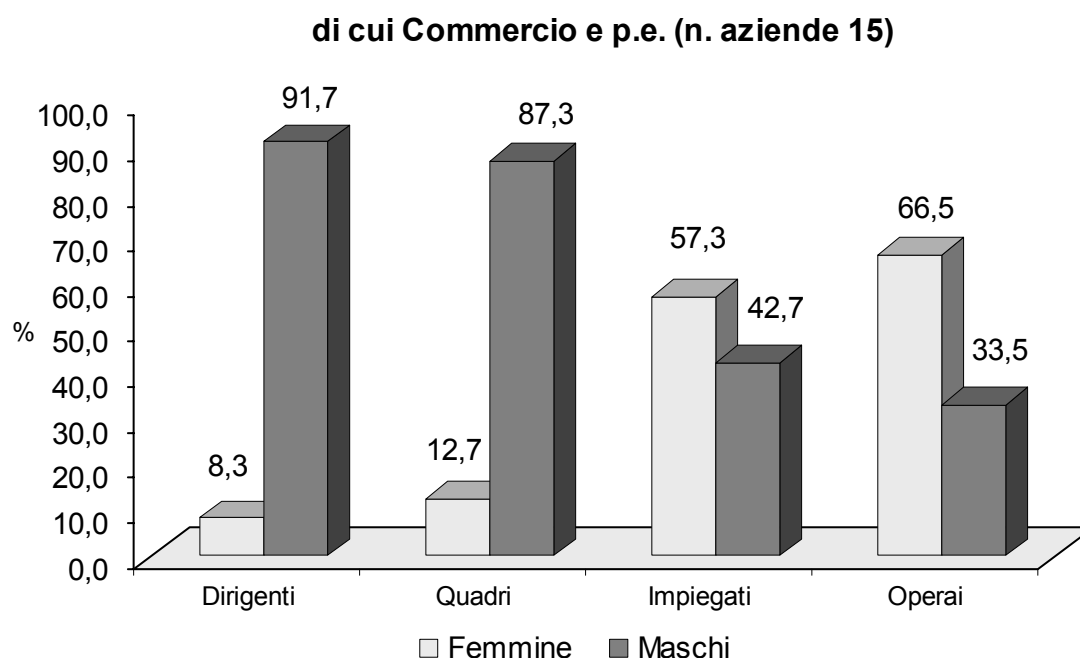
La situazione delle aziende del terziario si discosta per molti aspetti da quelle appena descritte riguardo a industria e agricoltura. Le differenze interessano in generale la presenza femminile, tenuto conto che, come abbiamo avuto modo di sottolineare a più riprese, su un totale di 55.041 occupati nel terziario, ben 34.345 appartengono al genere femminile (62,4%).

⁹ Il tasso di femminilizzazione del comparto si attesta al 18,7%.

Terziario e industria ritrovano una similitudine, invece, riguardo alla scarsa presenza femminile nei livelli più elevati della piramide organizzativa, dove l'incidenza femminile è più bassa di quella maschile. Nell'ambito delle attività di servizio, scendendo verso posizioni di minore responsabilità e più operative, la presenza femminile torna ad essere prevalente su quella maschile.

Rimarchiamo peraltro anche l'esistenza di forti differenze all'interno del terziario, di cui diamo conto di seguito presentando alcuni elementi di riflessione.

Graf. 9 - Dipendenti per categoria e sesso al 31.12.2007

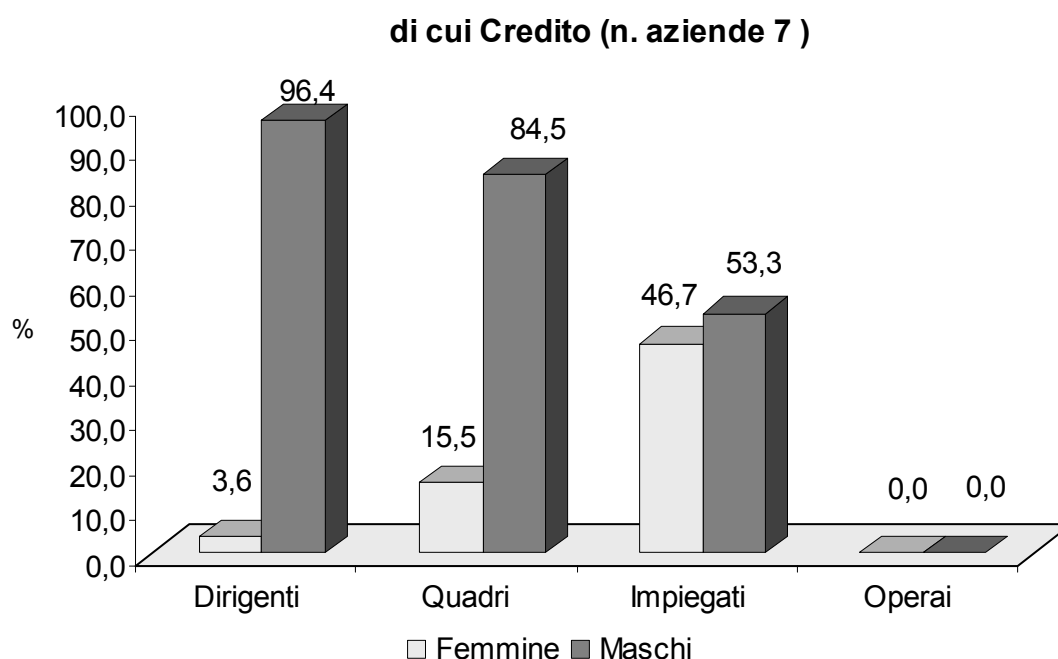


Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Tra i vari comparti del terziario, le aziende commerciali esplicitano, attraverso i dati, una certa situazione di ambivalenza della condizione femminile. Da un lato in queste aziende le donne sono molto presenti (vale forse ricordare che in questo settore arrivano a superare la soglia di parità del 50% attestandosi in termini di presenza a quota 61,7%). Dall'altro lato si conferma il fatto che non riescono ad affermarsi altrettanto facilmente nelle posizioni apicali o in quelle di responsabilità, rendendo palese una

loro situazione di svantaggio: tra i 24 dirigenti sono presenti solo due donne (8,3%), e anche tra i quadri la presenza femminile si attesta al 12,7% (peraltro con un certo miglioramento rispetto alla precedente indagine). Nella qualifica impiegatizia e ancor più in quella operaia le femmine arrivano a superare in modo evidente i colleghi maschi (con un tasso di presenza femminile pari al 57,3% e al 66,5%). Alla luce di questi dati pare di poter dire, da un lato, che il commercio continua ad offrire posti di lavoro soprattutto alla componente di offerta femminile meno scolarizzata e, dall'altro lato, che sembra persistere, pur con qualche segnale di attenuazione, la difficoltà delle donne di accedere a posizioni medio alte.

Graf. 10 - Dipendenti per categoria e sesso al 31.12.2007



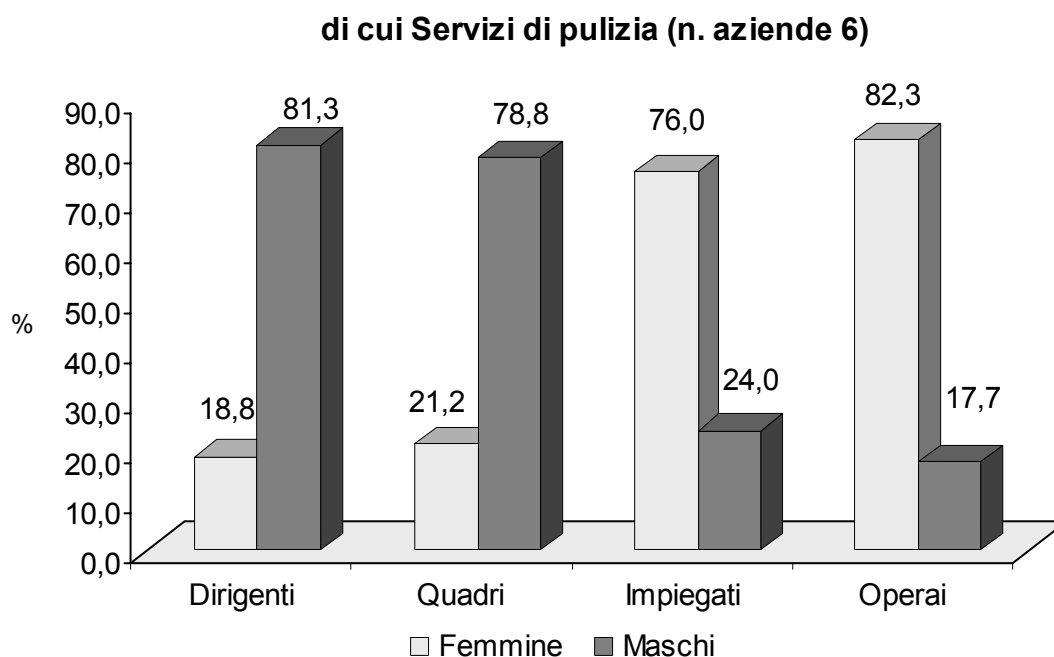
Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Per quanto riguarda il comparto creditizio sembrano convivere segregazione orizzontale e verticale, i cui segni vanno riferiti da un lato ad una presenza femminile piuttosto modesta, che rappresenta appena il 36% dell'occupazione, e dall'altro alla pressoché estraneità delle donne alle posizioni dirigenziali (una

solamente!) e ad una loro comunque limitata presenza nella qualifica di quadro (il 15%). Alla luce di questi dati, anche considerando i buoni esiti scolastici di percorso e di risultato raggiunti dalla componente femminile in questi ultimi anni, si configurano pertanto ancora degli spazi di azione per ridurre i differenziali di genere nelle posizioni di potere e prestigio del sistema creditizio.

All'opposto, le imprese di pulizia mettono in luce attraverso i rapporti riferiti al 2007 un importante differenziale di genere (con una presenza femminile che supera l'81%), presenza che non si accompagna assolutamente alla possibilità per le donne di accedere alle posizioni più elevate della piramide organizzativa (nemmeno un quinto dei dirigenti di queste aziende è donna).

Graf. 11 - Dipendenti per categoria e sesso al 31.12.2007



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

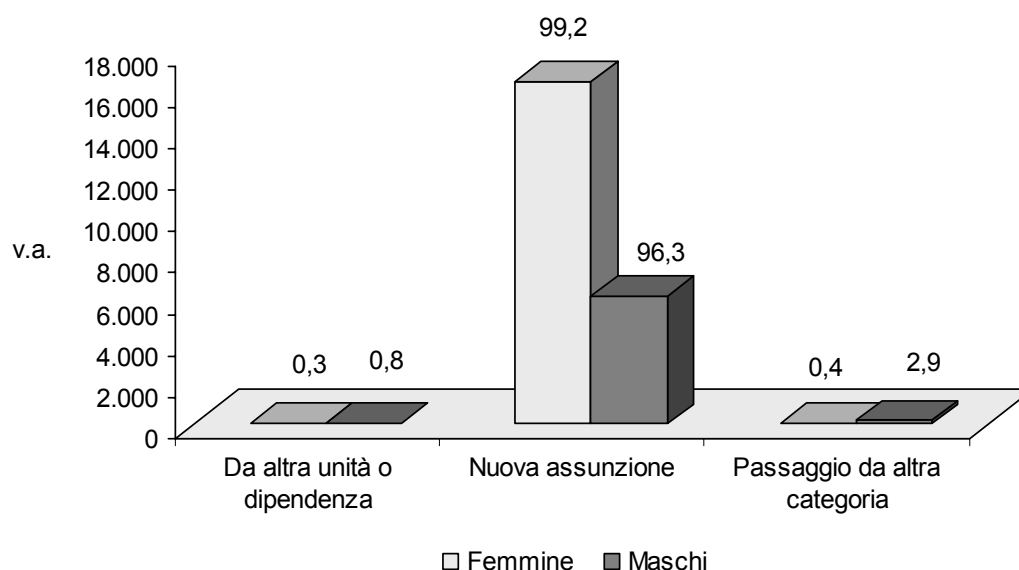
2.3. I cambiamenti nell'occupazione nelle medio-grandi aziende

Uno dei possibili affondi consentiti dai rapporti della legge 125/91 attiene alla possibilità di acquisire informazioni sulle

principali movimentazioni che hanno interessato gli organici delle medio grandi aziende trentine nel biennio 2006/2007. Aspetti che risulta importante indagare, per cogliere i fattori che hanno determinato certe situazioni occupazionali e anche per individuare eventuali situazioni ricorsive che il quadro statico da solo non permette di individuare.

I processi dinamici riguardanti entrate ed uscite confermano innanzitutto il più elevato coinvolgimento femminile: basti dire che oltre il 70% delle entrate e una quota ancora maggiore delle uscite dichiarate dalle aziende interessano proprio la componente femminile.

Graf. 12 - Entrate per tipologia al 31.12.2007

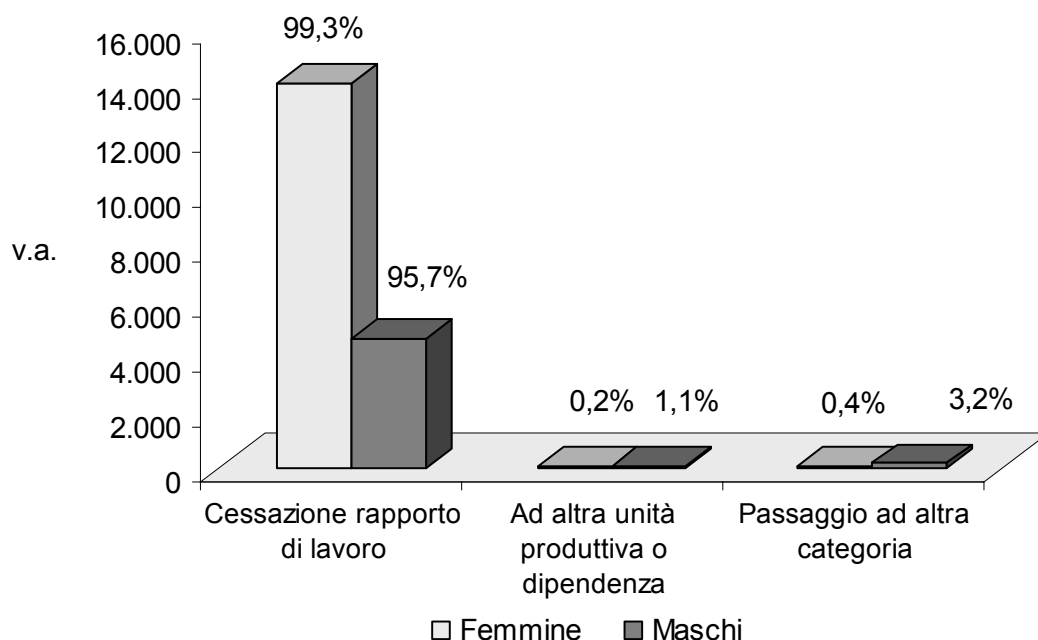


Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Ragionando di entrate, nel biennio 2006/2007 risultano senza dubbio importanti oltre che evidenti le differenze tra maschi e femmine: gli ingressi coinvolgono un totale di oltre 16.656 donne a fronte di appena 6.415 maschi. Come si osserva nel grafico, queste entrate corrispondono di fatto pressoché esclusivamente a nuove assunzioni (98,4%) e invece molto più raramente rispecchiano passaggi di categoria.

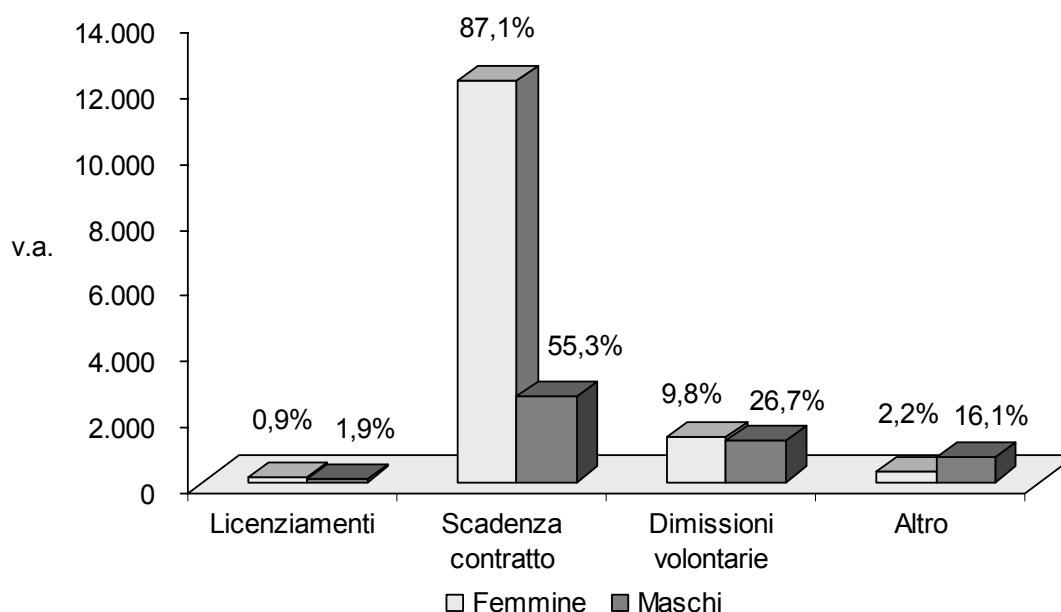
Parallelamente anche la maggior parte delle uscite (19.013) si ricollega a cessazioni del rapporto di lavoro (18.708 pari a 98,4%). Numeri che se per certi aspetti riflettono le molte opportunità che si creano per la forza lavoro femminile in termini di posti di lavoro, per altri evidenziano anche la condizione di precarietà sottesa a queste stesse occasioni di lavoro, che in non pochi casi sono di breve durata e tendono a ripetersi determinando circoli viziosi di lavoretti di breve durata.

Graf. 13 - Uscite per tipologia al 31.12.2007



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Graf. 14 - Cessazioni rapporto di lavoro per tipologia al 31.12.2007



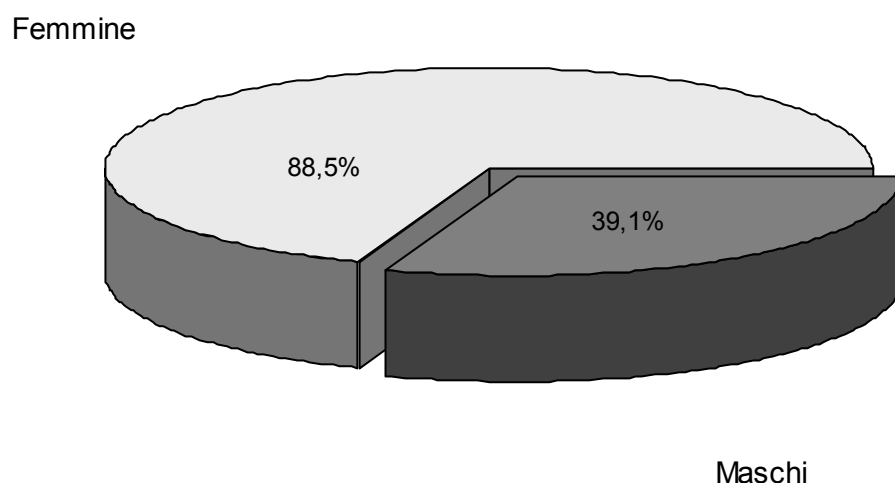
Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Come si osserva nei grafici pubblicati, infatti, sono cessazioni che interessano maggiormente la componente femminile (14.002 femmine contro 4.706 maschi) e che si legano principalmente a scadenza del contratto (14.794 di cui 12.197 inerenti alla componente femminile) e molto più di rado alle dimissioni volontarie (2.630 in totale di cui 1.254 femminili) o ai licenziamenti.

L'ipotesi della maggior precarietà femminile purtroppo è avvalorata dall'indice di movimentazione netto¹⁰ che evidenzia un palese svantaggio della componente femminile rispetto a quella maschile: come si può osservare guardando al Graf. 15, infatti, l'incidenza della movimentazione (assunzioni e cessazioni) in relazione agli occupati per genere vede un più forte turn-over delle donne (88,5%) rispetto ai maschi che, di fatto, risultano interessati da queste dinamiche in minor misura (39,1%).

¹⁰ L'indice di turn-over viene calcolato in relazione alle assunzioni e cessazioni rispetto agli occupati di ciascun genere.

Graf. 15 – Indice di movimentazione netto per sesso al 31.12.2007



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Un ulteriore elemento informativo che si può ricavare dall'analisi dei rapporti 2006/2007 della legge 125/91, riguarda la connotazione soprattutto maschile delle progressioni avvenute nel biennio verso categorie superiori: sebbene il numero di passaggi si configuri modesto (ammonta a 257 in totale) in oltre il 70% dei casi risulta protagonista la componente maschile, rendendo palese una situazione di svantaggio per le donne che continuano ad essere più escluse dalle possibilità di avanzamento di carriera¹¹. Parimenti l'uscita per passaggio ad altra categoria, fenomeno in linea generale abbastanza raro, è comunque più frequente per i maschi che non per le femmine (158 casi contro 63).

Una potenzialità insita nello strumento conoscitivo della legge 125/91 riguarda anche la possibilità di quantificare le trasformazioni contrattuali avvenute nel biennio di rilevazione.

¹¹ E' chiaro che ancora una volta l'analisi richiederebbe di acquisire ulteriori elementi relativi ai profili dei potenziali candidati ai processi di avanzamento professionale, elementi conoscitivi impossibili da acquisire da questa rilevazione.

Tab. 4 - Trasformazioni del rapporto di lavoro al 31.12.2007

	Maschi	Femmine
Da part-time a tempo pieno	163	193
Da tempo pieno a part-time	51	311
Da tempo determinato a tempo indeterminato	611	658
Totale	825	1.162

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

I cambiamenti derivanti da trasformazioni dei rapporti di lavoro (dato fornito da 105 aziende solamente) coinvolgono di fatto una quota modesta di soggetti (1.987 in tutto), con una leggera prevalenza della componente femminile sul totale (58,4%). Sul complesso dell'occupazione movimentata da queste imprese, le trasformazioni riguardano il 3% circa del totale.

La maggioranza di queste trasformazioni si riferisce a modifiche di contratto dal tempo determinato al tempo indeterminato (1.269) e palesa la conquista di una maggiore stabilità contrattuale, quindi di una migliore condizione lavorativa e di vita per i lavoratori coinvolti in queste dinamiche: queste trasformazioni hanno riguardato 658 donne, contro 611 maschi. In gran parte coinvolgono la categoria operaia e quella impiegatizia. Dal punto di vista del settore invece, si osserva una scontata preminenza del terziario, che anche in questo caso risulta essere protagonista quanto al numero delle trasformazioni di contratto avvenute nel periodo considerato.

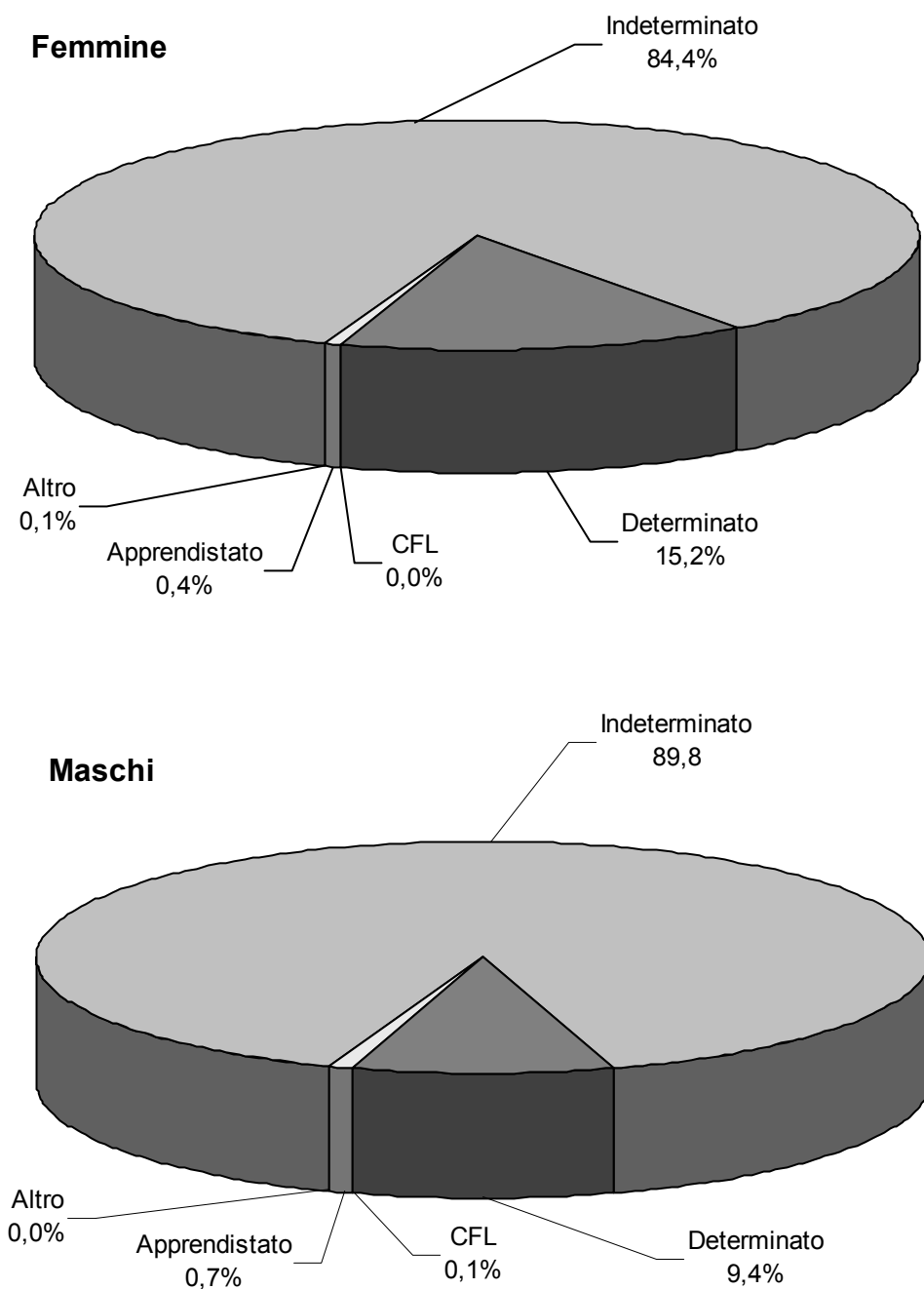
Le restanti trasformazioni riguardano modifiche dei regimi di orario da tempo pieno a part-time e da part-time a tempo pieno. Queste trasformazioni per i maschi si caratterizzano nel 76% dei casi per un passaggio verso il tempo pieno mentre per le donne l'analoga percentuale si attesta solo al 38%. Da un diverso punto di vista quasi l'86% delle trasformazioni a part-time riguarda le donne: si conferma pertanto ancora una tradizionale divisione di ruoli tra maschi e femmine, con i primi più interessati al lavoro

retribuito e le seconde maggiormente propense a dividersi tra gli impegni di cura e quelli lavorativi.

Focalizzando di nuovo l'attenzione sulle dinamiche di entrata ed uscita riguardo ai tre principali settori, risalta in primis l'importanza del terziario, da cui dipende quasi il 93% delle entrate complessive (21.425 su 23.071), e il maggior numero di movimenti in entrata sia per i maschi (5.091) che per le femmine (16.334). Per quanto riguarda la situazione femminile nel terziario possiamo dire che su 13.692 cessazioni registrate in questo comparto oltre 12.000, si riferiscono a situazioni contrattuali giunte a scadenza, evidente segnale della precarietà dei contratti con cui sono inquadrati.

Alla luce di quanto i dati hanno fino ad ora messo in evidenza, pare opportuna un'analisi delle modalità contrattuali prevalenti nelle aziende che hanno presentato i rapporti relativi alla legge 125/91.

Graf. 16 - Dipendenti per sesso e settore al 31.12.2007



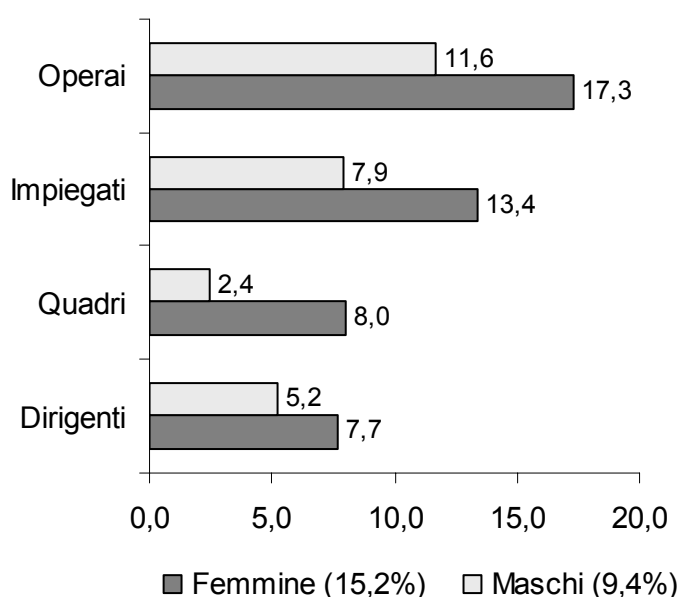
Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

L'analisi dei dati sui contratti di lavoro suggerisce alcuni spunti di riflessione.

Il primo è un dato confortante che ci porta a sottolineare il persistere della centralità del rapporto a tempo indeterminato nella struttura dell'occupazione di queste imprese (86,8%).

Il secondo aspetto invece punta l'attenzione sulla maggior diffusione del tempo determinato per le donne, che mostrano un'incidenza di contratti a termine (15,2%) ben più elevata rispetto a quella dei colleghi maschi (9,4%) ed evidenziano pertanto, anche sotto questo profilo, la maggior fragilità del loro stare nel mondo del lavoro.

Graf. 17 – Tempo determinato per qualifica



Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

L'incidenza di forme contrattuali a termine si fa più cospicua al ridursi del livello gerarchico e cioè proprio quando il potere contrattuale del lavoratore diventa più scarso e aumenta la facilità di un suo avvicendamento con altra forza lavoro: tra i dirigenti o i quadri il ricorso a contratti a termine si delinea poco incisivo (rispettivamente pari a 133 e 143 occupati)¹², mentre appare più frequente tra gli impiegati e gli operai (rispettivamente pari a 2.855 e 5.071 occupati con questo tipo di contratto). L'incidenza del contratto a tempo determinato per le donne inoltre è

¹² Peraltro è anche vero che talvolta nel caso dei manager spesso il riferimento ai contratti a tempo determinato rappresenta uno strumento invalso per definire “ad personam” i termini delle condizioni contrattuali.

sistematicamente maggiore: sono più toccate dalla precarietà sia quando sono inquadrare con contratti della categoria operaia (il 17,3%), che in quella impiegatizia (13,4%) a fronte di un'incidenza praticamente dimezzata nel caso delle qualifiche più elevate come quelle dirigenziali o di quadro.

Guardando al settore, è il terziario che attinge più ampiamente al tempo determinato, sia in termini assoluti che in relazione all'occupazione complessiva: 7.382 casi su un totale di circa 8.202 contratti a termine complessivamente rilevati nell'indagine in questione.

A livello di singola attività, una significativa importanza di questo strumento si registra nel commercio (comparto in cui il 31,7% dei dipendenti fa riferimento ad un contratto a tempo determinato). Una specificità, questa soprattutto femminile se pensiamo che oltre il 40% delle donne, e solo il 15% dei maschi del commercio ha un contratto a termine.

Nonostante le limitazioni poste dalla regolamentazione di settore, esiste un ricorso a questa modalità contrattuale non trascurabile anche nella Pubblica Amministrazione tenuto conto che gli occupati con contratto a termine a fine 2007 sono ben 3.423. Anche in questo caso lo sbilanciamento di genere è evidente: riguarda un totale di 2.706 occupate donne, pari al 15,8% dell'occupazione femminile pubblica, mentre i maschi interessati da questa tipologia di contratto sono sicuramente meno sia in assoluto, che in proporzione all'occupazione maschile del comparto (7,8%).

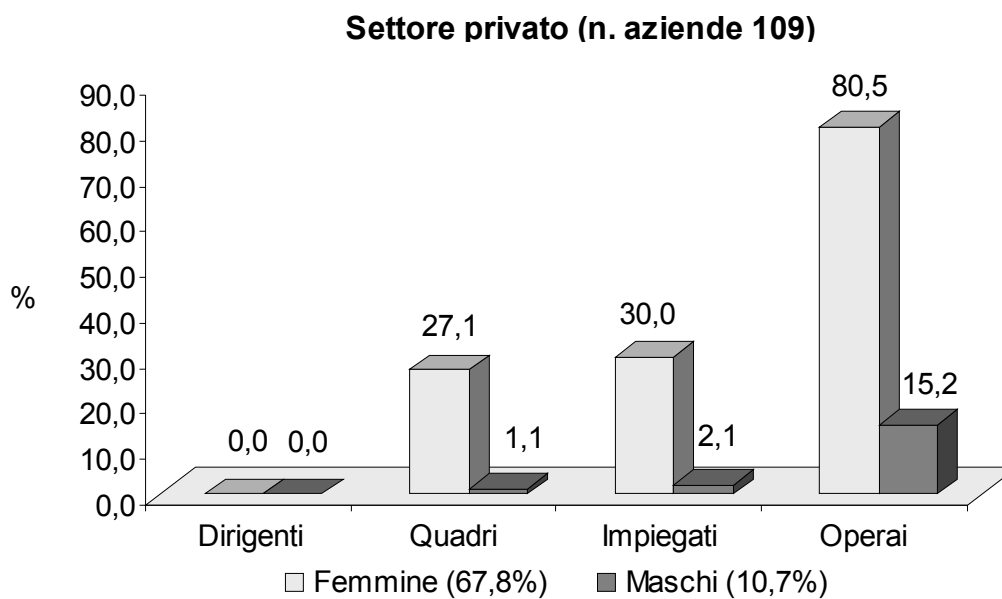
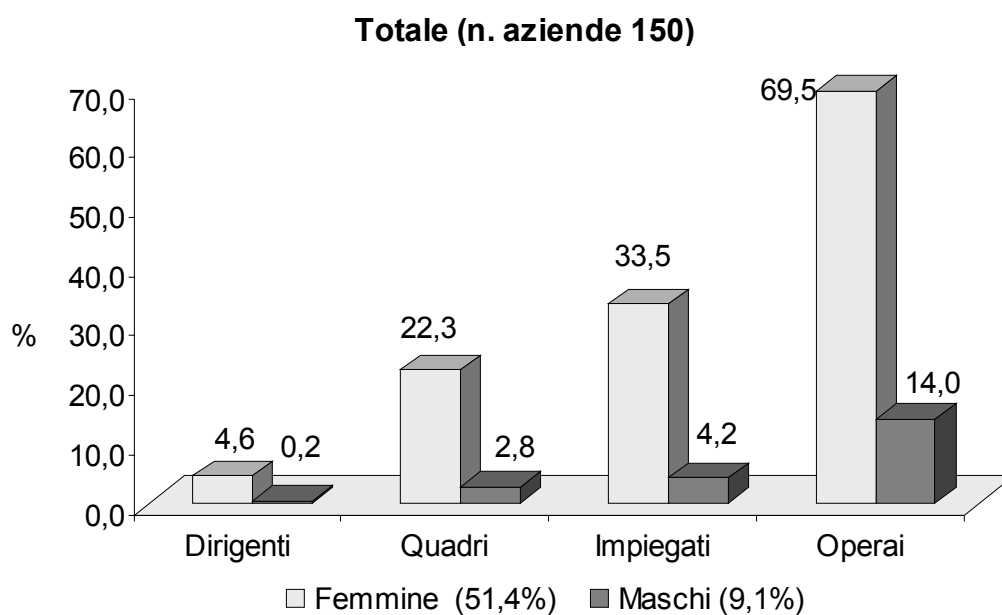
Un ulteriore spazio di approfondimento messo a disposizione dalla legge 125/91 riguarda la possibilità di conoscere la diffusione e applicazione dei contratti a tempo parziale.

Sebbene gli strumenti di conciliazione stiano evolvendo rapidamente in risposta ai bisogni della società differenziandosi in un'ampia gamma di alternative variamente articolate, la valenza del contratto a tempo parziale rispetto alle finalità conciliative

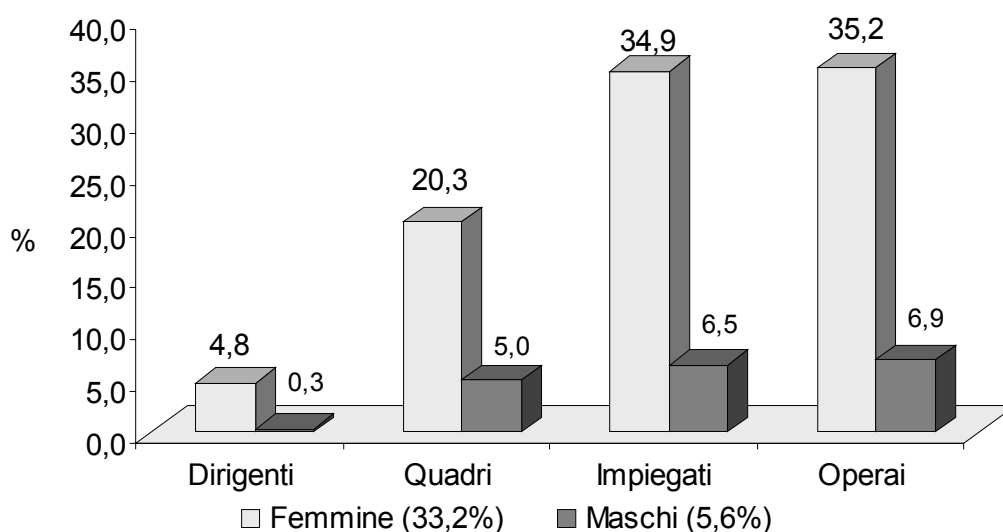
rimane fondamentale¹³. Dai dati raccolti attraverso i rapporti consegnati in riferimento all'indagine 2006/2007 il ricorso al part-time si configura abbastanza esteso e più incisivo della media provinciale, soprattutto pensando che nella rilevazione attuale arriva a superare il 32% dell'occupazione complessiva e il 51,4% nel caso dell'occupazione femminile. E' una presenza quasi doppia rispetto della media provinciale se si considera che il dato per la provincia di Trento risultante dalla Rilevazione continua delle forze di lavoro Istat aggiornata al 2007 corrisponde al 17% del totale, e al 36% dell'occupazione femminile.

¹³ Numerose indagini sul tema curate anche dallo scrivente Osservatorio, hanno evidenziato che in molti casi la disponibilità delle donne a partecipare al mondo del lavoro è legata alla possibilità di fruire di una flessibilità o di una modulazione nell'orario standard che renda possibile corrispondere alle esigenze familiari oltre che alle richieste del lavoro.

Graf. 18 – Dipendenti a tempo parziale*



Settore pubblico (n. aziende 41)



* Percentuale rispetto all'occupazione per genere e qualifica

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

Di primo acchito dall'analisi dei rapporti si osserva una forte incidenza di part-time anche nelle aziende private (basti dire che oltre il 38% degli occupati in questo ambito fa riferimento ad un contratto a tempo parziale con il coinvolgimento di oltre 15.000 persone). Una più approfondita riflessione rende palese che questi equilibri di fatto sono nettamente influenzati dal comparto delle pulizie che attinge ampiamente a questo istituto contrattuale per organizzare più efficientemente i propri turni di lavoro: tra i dipendenti dei servizi di pulizia si sono rilevati infatti 12.000 contratti a tempo parziale sul totale dei 15.000 del comparto privato. E' chiaro che il ricorso al part-time per questa attività è quasi implicito e viene per forza di cose accettato quale condizione per poter lavorare nel settore. Si tratta quindi di uno strumento che viene subito più che davvero ricercato dalle lavoratrici. E' peraltro risaputo che al di fuori di queste occasioni di lavoro non sarebbero state molte le possibilità di inserirsi nel mercato del lavoro locale per questo segmento di manodopera scarsamente qualificato, e quindi pare opportuno dare comunque

valore a queste opportunità che hanno il pregio di rappresentare una fonte non trascurabile di impiego¹⁴.

Il ricorso al part-time nelle aziende private (al netto delle pulizie), si attesta invece ad una quota ben più modesta, che rappresenta appena il 12,5% degli occupati complessivi.

Nel gruppo delle aziende private le trasformazioni organizzative che hanno connotato la grande distribuzione con l'allungamento degli orari di apertura hanno generato in un più frequente ricorso all'istituto contrattuale del part-time, ma il ruolo di laboratorio di sperimentazione sulle politiche di conciliazione spetta alla Pubblica Amministrazione. In questo ambito anche nell'indagine 2006/2007 risulta evidente una significativa incidenza di contratti part-time: grossomodo il 23,2% degli occupati pubblici sono a part-time corrispondenti ad un totale di quasi 6.200 soggetti. La forte connotazione femminile dei part-time anche in ambito pubblico, da un lato rispecchia la netta divisione dei ruoli tra maschi e femmine diffusa tra le famiglie trentine, dall'altro indica livelli di condivisione dei compiti di cura familiari ancora limitati tra maschi e femmine.

Le ambivalenze insite nel ricorso al part-time sono piuttosto conosciute: un contratto, che per un verso ha il pregio di favorire la presenza femminile dentro il mercato del lavoro e mantenerla nel tempo, in condizione attiva, anche in età riproduttiva e in corrispondenza all'insorgere di bisogni conciliativi, dall'altro, più o meno esplicitamente, un contratto che preclude di fatto a chi lo utilizza della possibilità di progredire nella scala gerarchica e che comporta conseguenze negative anche ai fini pensionistici. Gli esiti dell'indagine attuale confermano questa ipotesi esplicitando il persistere di una relazione inversa tra ricorso al part-time e presenza nei ruoli più elevati della scala gerarchica. Il 70% dei

¹⁴ Il modesto bagaglio scolastico e professionale che connota le occupate in questo settore di attività si ricollega al basso inquadramento della manodopera occupata nel settore impegnata in mansioni dequalificate, spesso con orari disagiati, contratti a termine e rapporti organizzativi interni talvolta tesi.

part-time appartiene alla categoria operaia e il ricorso a questa modalità contrattuale si fa nettamente meno incisivo passando alle qualifiche più elevate. Il part-time diventa piuttosto raro tra i dirigenti: su un totale di 21.212 occupati a tempo parziale i dirigenti part-time sono solo 35! E' in particolare la componente femminile a restare intrappolata nelle dinamiche segregative implicite nel ricorso al part-time e a restare pertanto esclusa dalle possibilità di carriera, richiamando l'opportunità di un intervento pubblico volto promuovere dentro l'impresa nuove modalità e forme organizzative capaci di valorizzare la presenza femminile in una più ampia dimensione family friendly¹⁵.

2.4. La formazione erogata nelle medio grandi aziende della provincia di Trento

Lo scambio originario di lavoro contro denaro presupposto di base di ogni rapporto lavorativo tende, di pari passo all'evoluzione del sistema produttivo, ad arricchirsi e ad articolarsi variamente di ulteriori elementi, tra cui un posto di rilievo spetta all'attività formativa. E' infatti universalmente accettata la rilevanza della formazione, per l'azienda, quale fattore di miglioramento dell'apporto lavorativo, ma anche per la spendibilità futura della professionalità del lavoratore sul mercato del lavoro. In questo senso risulta importante monitorare l'investimento formativo effettuato dalle aziende sui diversi gruppi di lavoratori, poiché a questo tipo di investimento si associano innegabili opportunità di crescita professionale sia dentro che fuori dall'azienda.

¹⁵ In questo contesto si giustifica lo sforzo della Provincia Autonoma di Trento per valorizzare e diffondere il Family Audit ovvero un percorso di certificazione aziendale che si propone di migliorare il benessere delle famiglie e dei lavoratori attraverso l'implementazione di misure e azioni a favore delle esigenze familiari, ma che comunque sostengano e non compromettano la produttività aziendale.

Alla luce di quanto detto un sistema di pari opportunità dovrebbe pertanto essere fondato su una formazione continua e indistintamente mirata a favore di entrambe le componenti sessuali. Grazie al contributo conoscitivo offerto dall'art. 9 della legge 125/91 disponiamo per il biennio 2006/07 di un quadro relativo ai dati all'attività formativa svolta dalle aziende. Nell'ultimo biennio di fatto peraltro non tutte le aziende sono state in grado di adempiere correttamente alle richieste: sono in totale 95 le aziende a fornire questi dati, e ciò presumibilmente per difficoltà legate alla gestione degli archivi trattati in modo non adeguato all'estrazione di questi dati. Nel biennio 2006-2007 l'attività formativa delle medio grandi aziende trentine ha coinvolto un totale di 32.475 partecipanti, in maggioranza appartenenti alla componente femminile (per il 52,6% che corrispondono ad un totale di 17.072 femmine e a 15.043 maschi). Il numero di partecipanti alla formazione rapportato agli occupati per genere evidenzia invece il sorpasso maschile se è vero che sono state coinvolte in attività di formazione il 79,9% delle occupate a fronte di un equivalente dato che corrisponde all'83,9% per i maschi.

Il numero di numero di ore di formazione erogata per occupato risulta pari a 10,2 per ogni occupato maschio e a 8,4 nel caso delle occupate lasciando trasparire interventi formativi più strutturati a carico di maschi.

L'ambito settoriale dove l'attività formativa è risultata in assoluto più vivace si conferma essere quello dei servizi, e nello specifico la Pubblica Amministrazione, con un totale di 20.515 lavoratori beneficiari e 207.028 ore di formazione e una scontata prevalenza di appartenenti al genere femminile. Una rilevanza peraltro giustificata dall'importanza del dato degli occupati nel comparto.

Guardando peraltro al coinvolgimento degli occupati nella formazione si osserva come il primato spetti al credito che ha coinvolto mediamente due volte ciascuno dei propri occupati in iniziative a sfondo formativo. Un primato che si conferma anche

rispetto al numero medio di ore di formazione per occupato spicca tra tutte il credito che ha erogato una media di 26 ore di formazione per lavoratore a fronte di un dato totale che si attesta su un livello molto più modesto e pari a 9. Sono iniziative che interessano entrambe le componenti di genere, ma sembrano essere mediamente più strutturate quanto a durata per la componente maschile.

Tab. 5 – Formazione del personale

	Formazione del personale						Rapporto formazione sul totale occupazione					
	ore di formazione			partecipanti			ore di formazione per occupato			% coinvolgimento formativo per occupato		
	F	M	T	F	M	T	F	M	T	F	M	T
Agricoltura e pesca	183	944	1.127	56	443	499						
Industria	8.812	48.536	57.348	581	3.475	4.056	9	9	9	0,59	0,68	0,66
di cui Tessile	1.134	1.812	2.946	56	59	115	7	12	9	0,35	0,39	0,37
Mecc.												
siderurgico, e app. elettrici	1.897	11.366	13.263	152	1.381	1.533	7	5	5	0,56	0,61	0,61
Altra industria	5.781	35.358	41.139	373	2.035	2.408	10	13	13	0,67	0,74	0,73
Terziario	170.182	137.339	307.521	16.435	11.485	27.920	8	11	9	0,81	0,88	0,84
di cui Altri servizi	2.138	1.701	3.839	145	93	238	12	24	15	0,81	1,31	0,96
Commercio e p.e.	10.690	7.917	18.607	1.286	732	2.018	4	7	5	0,50	0,67	0,55
Credito	7.439	16.444	23.883	649	1.144	1.793	22	29	26	1,90	1,99	1,96
PA	131.833	75.195	207.028	13.316	7.199	20.515	8	9	9	0,85	0,88	0,86
Servizi alle imprese	16.435	32.128	48.563	838	1.499	2.337	15	22	19	0,77	1,02	0,92
Servizi pulizia	1.000	466	1.466	75	31	106	5	13	6	0,38	0,84	0,46
Trasporti	647	3.488	4.135	126	787	913	3	2	2	0,51	0,48	0,48
Totale	179.177	186.819	365.996	17.072	15.403	32.475	8	10	9	0,80	0,84	0,82

Fonte: OML su dati Indagine L. 125/91

2.5. Alcune testimonianze sulle politiche di genere adottate dalle aziende nel biennio 2006/2007

Come abbiamo potuto riscontrare nelle pagine precedenti l'analisi dei rapporti previsti dall'art. 9 della legge 125/91 (e successive modifiche) permette di effettuare molte considerazioni relative alle dimensioni della segregazione orizzontale e verticale, alla struttura contrattuale, alla dinamica del turn-over e alla formazione in un'ottica di genere; sono riscontri, però, di natura quantitativa non sempre sufficienti a comprendere le determinanti e le ragioni che li hanno originati.

Per completare le evidenze statistiche emerse dai moduli abbiamo pensato di contattare le aziende rientranti nel campo di applicazione dell'art 9 della legge 125/91, una testimonianza volontaria relativa alla politica di genere adottata nel biennio 2006/2007: si sono pertanto offerte una serie di tracce di riflessione, in modo da inquadrare con una certa omogeneità e con più chiarezza gli equilibri emersi a livello aggregato.

In primis, gli item proposti alle aziende hanno riguardato i criteri di accesso a seconda del genere di appartenenza con lo scopo di capire se l'azienda si fosse posta degli obiettivi di equità di genere nelle assunzioni, in particolare gli indirizzi nella scelta nelle assunzioni effettuate. Si è chiesto anche di riflettere se i candidati fossero equamente rappresentati tra i due generi nelle differenti figure professionali o se piuttosto non si fossero riscontrate delle forme di autoselezione nelle candidature in base al genere.

Rispetto ai criteri di progressione lungo la scala gerarchica si è sollecitata un'analisi obiettiva che desse conto di eventuali condizioni pregiudiziali all'avanzamento di carriera (prevalenza di un sesso dentro il ruolo, tempo parziale viene ritenuto pregiudiziale all'avanzamento di carriera, cultura del presenzialismo in azienda).

Gli spunti e le diverse sollecitazioni proposte erano attinenti ad un eventuale impegno dell'azienda nella definizione di norme di comportamento (documenti valoriali) con riferimento a principi di non discriminazione/Pari Opportunità.

Altre aree di interesse riguardavano il fatto che all'interno dell'azienda operasse o meno un comitato di Pari Opportunità, con una specifica figura di responsabile delle PO, che promuova una cultura della non discriminazione.

Di seguito pubblichiamo i contributi forniti dalle aziende che, sebbene riflettano la situazione delle realtà più sensibili e disponibili su questi temi, offrono comunque uno spaccato ricco di autenticità che rispecchia differenze di approcci e pratiche di genere.

ATTIVITA' REALIZZATA NEL BIENNIO 2006-2007 IN TEMA DI GENERE E PARI OPPORTUNITA'

1. Conciliazione

In questo ambito, la APSS ha realizzato essenzialmente 2 azioni: l'asilo nido aziendale; il Progetto PerLa.

ASILO NIDO AZIENDALE

L'individuazione di strumenti utili a sostenere i dipendenti nelle attività di cura dei propri figli è stato uno dei primi argomenti affrontati dai tre CPO, che hanno condiviso la necessità di proporre alla Direzione strategica la realizzazione di un asilo nido aziendale, con la finalità di agire con una azione positiva nell'ambito dell'area della conciliazione della vita familiare con quella lavorativa.

Infatti, la realizzazione di un asilo nido aziendale potrebbe raggiungere i seguenti obiettivi:

- ✓ Contribuire al miglioramento della vita delle lavoratrici e dei lavoratori;
- ✓ Favorire un rientro delle lavoratrici dalla maternità in tempi più rapidi e con atteggiamento sereno;
- ✓ Favorire, attraverso il sostegno alla gestione familiare, le possibilità di sviluppo e di carriera delle donne lavoratrici.

La necessità di trovare soluzioni integrative rispetto ai servizi già esistenti assicurati alla totalità della popolazione è supportata dalle seguenti considerazioni:

- Una notevole quota di dipendenti della Azienda sanitaria svolge la propria attività in turni di lavoro per assicurare l'assistenza alla persona 24 ore su 24 per 365 giorni l'anno (gli asili nido esistenti coprono invece un orario giornaliero limitato e sono chiusi per un certo periodo dell'anno);
- Per conciliare la vita lavorativa con l'attività di cura familiare, dipendenti donne sono costrette a ricorrere al part time, nonostante tale situazione lavorativa sia per loro penalizzante sia dal punto di vista economico che da quello della possibilità di assumere ruoli di responsabilità nell'organizzazione;
- La continuità dell'assistenza secondo adeguati livelli qualitativi deve essere assicurata dall'organizzazione per tutto l'anno; per la delicata attività di assistenza alla persona è particolarmente necessario contare su personale in condizioni complessive di benessere .

La proposta, formulata nel 2005, è stata subito accolta dalla Direzione Generale. Si è ritenuto in una prima fase, da ritenersi sperimentale per l'estensione eventuale alle altre realtà aziendali, che l'asilo nido venisse realizzato per le esigenze dell'Ospedale S. Chiara e delle strutture aziendali presenti sul territorio comunale di Trento. Infatti:

- a) I maggiori problemi di conciliazione sono presenti nell'Ospedale di Trento, dove lavora circa il 30% del personale totale dell'Azienda sanitaria; a ciò si aggiunga la maggiore complessità della vita sociale dovuta all'area urbana, solo parzialmente compensata dalla maggiore presenza di servizi per l'infanzia offerta dal Comune di Trento rispetto ad altri Comuni del territorio provinciale;
- b) Possono beneficiare dell'asilo nido a Trento tutte le strutture aziendali presenti nell'area del Distretto di Trento (Centro per i servizi sanitari, Sede della Azienda sanitaria, Direzione Igiene e sanità pubblica) dove lavora circa il 50% del personale totale;
- c) Nel resto del territorio provinciale, si è ritenuto di verificare l'esigenza di provvedere a servizi integrativi per l'infanzia, ricorrendo eventualmente anche a strumenti già presenti sui territori (Tagesmutter, micro asili, asili interaziendali, ecc.).

L'asilo nido è aperto da febbraio 2009 ed opera su 3 turni a partire dalle ore 6,30 fino alle 21,30 (in aderenza agli orari dei turni dei dipendenti) ed è aperto tutti i giorni dell'anno tranne le domeniche, Natale e Pasqua. L'asilo nido può contenere fino a 35 bambini contemporaneamente presenti.

FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO

Il Comitato pari opportunità del personale non dirigenziale si è occupato a più riprese di verificare la fattibilità di migliorare l'utilizzo degli attuali strumenti contrattuali per consentire ai dipendenti una maggiore flessibilità nell'orario di lavoro con la finalità di conciliare la vita familiare con quella lavorativa.

Infatti, l'introduzione di forme di flessibilità dell'orario può contribuire a mantenere in servizio attivo e continuativo personale che altrimenti è costretto ad usufruire di strumenti contrattuali, quali ad esempio il part time, che comportano difficoltà nell'organizzazione del lavoro oltre che possibili discriminazioni per i lavoratori che vi ricorrono.

Nel mese di novembre 2005, il Comitato ha pertanto proposto alla Direzione per il personale di costituire a livello aziendale un gruppo di lavoro sull'argomento. La Direzione per il personale e sistemi informativi ha immediatamente raccolto la proposta ed ha chiesto al Comitato di designare due componenti da inserire nel gruppo di lavoro aziendale istituito sull'argomento.

Il Gruppo di lavoro ha elaborato un documento che contiene una approfondita ricerca sui dati di letteratura derivati anche da esperienze esistenti in altre realtà regionali; ha raccolto i dati relativi allo stato dell'arte in Azienda ed ha proposto alcune azioni positive e sperimentazioni.

Tra le misure indicate nel documento conclusivo, è stata realizzato il Progetto PerLa: "Personalizzazione dell'orario di lavoro e telelavoro", che ha ottenuto dal Dipartimento per le politiche per la famiglia il finanziamento previsto dall'art. 9 della Legge 53.

Il Progetto è stato disegnato da un gruppo di lavoro aziendale nel 2006 e durante il 2007 è stato sottoposto al parere delle Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale non dirigente e quindi inviato al Dipartimento per le politiche della famiglia per l'approvazione; il progetto è stato definitivamente approvato ad aprile 2009 e parzialmente ammesso al finanziamento richiesto.

Il progetto intende sperimentare due misure di conciliazione tra vita lavorativa e personale: la prima riguarda la *personalizzazione dell'orario di lavoro* dei dipendenti non turnisti attraverso un processo di negoziazione diretta tra il dipendente interessato e il suo dirigente di riferimento. La sfida consiste nel trovare una soluzione che consenta contemporaneamente di accogliere le esigenze della persona e di migliorare lo standard del servizio.

La seconda misura riguarda il *telelavoro* a domicilio.

Il progetto prevede una sperimentazione di due anni (che si concluderà ad ottobre di quest'anno): sono stati coinvolti complessivamente, direttamente e indirettamente, circa 700 dipendenti

2. Comitati Pari Opportunità

Nella Azienda provinciale per i Servizi Sanitari (APSS) i Comitati Pari Opportunità (CPO) sono stati costituiti per la prima volta a fine anno 2003.

Sono presenti n. 3 CPO in corrispondenza dei 3 Contratti di lavoro esistenti in Azienda (in tutto n. 35 componenti): per la dirigenza medica e veterinaria; per il personale laureato non medico; per il personale non laureato.

Ciascun CPO è costituito da un numero di componenti pari a: 1 componente per ogni sindacato firmatario del contratto + un numero pari di componenti designati dalla amministrazione.

Il presidente, nominato dalla direzione generale, è unico per tutti e tre i CPO in modo da avere una linea di continuità tra i temi trattati in Azienda; ogni CPO nomina al proprio interno 1 vice presidente ed è dotato di una segreteria.

I CPO, secondo quanto previsto dai contratti, durano in carica 4 anni.

3. Progetto Gelso

A giugno 2004 l'Università di Trento ha proposto all'APSS di partecipare come partner di II livello ad un progetto europeo denominato "EQUAL: Genere, Lavoro e Segregazione Occupazionale". Si trattava di un progetto che si configura come una ricerca azione finalizzata ad analizzare e contrastare il fenomeno della segregazione occupazionale in alcuni dei principali settori lavorativi della provincia di Trento.

Il progetto si è articolato in quattro ambiti di intervento, individuati tramite una dettagliata analisi dei problemi e del contesto di riferimento, al fine di ridurre le cause alla base delle situazioni identificate come problematiche:

- a) *valorizzazione* (ridefinizione dei modelli di valutazione delle carriere e valorizzazione della diversità all'interno delle organizzazioni);
- b) *conciliazione* (promozione di politiche aziendali di conciliazione mirate non soltanto a supportare la componente femminile, ma soprattutto a ridefinire le aspettative di ruolo – familiare e professionale – relative a uomini e donne);
- c) *formazione ed empowerment* (azioni mirate a consolidare e valorizzare le risorse e le competenze delle donne, a favorire un maggior investimento nell'ambito professionale e ad ampliare e consolidare i network professionali, anche attraverso l'attivazione di iniziative di mentoring
- d) *sensibilizzazione* (azioni di sensibilizzazione mirate a combattere pregiudizi e stereotipi che sfavoriscono la componente femminile e a favorire un cambiamento dei modelli culturali di genere dominanti).

Il progetto è partito a giugno 2005 e si è concluso a fine 2007.

L'Università ha pubblicato i risultati dello studio, che coinvolgeva anche altri Enti, e i testi sono disponibili sul sito web: www3.unitn.it/gelso/, dove è possibile recuperare anche traccia delle numerose iniziative formative e di confronto realizzate nell'ambito del progetto.

In particolare, per quanto riguarda la Azienda provinciale per i servizi sanitari, sono state condotte le seguenti azioni:

1. rilevazione dei dati sul personale dipendente della Azienda sanitaria;
2. conduzione della ricerca quantitativa attraverso: la individuazione delle sedi aziendali ove svolgere l'indagine, la strutturazione del questionario da somministrare, il coinvolgimento del personale interessato all'indagine, la comunicazione delle modalità di svolgimento, l'organizzazione degli incontri per la somministrazione;
3. organizzazione di focus group con interlocutrici privilegiate, per indagare in modo particolare la situazione attuale aziendale rispetto alle modalità di accesso alla carriera delle donne.

Nell'ambito del progetto GELSO sono state organizzate numerose iniziative formative sui temi della parità e della segregazione occupazionale, a vari livelli di responsabilità. Inoltre, il progetto Gelso ha messo a disposizione dell'Azienda sanitaria 15 giornate di consulenza/accompagnamento per la realizzazione di azioni positive sui temi della conciliazione/segregazione verticale ovvero su altri temi di interesse coerenti con le finalità del progetto.

In sintesi, gli obiettivi comuni condivisi dopo il percorso di definizione delle azioni da implementare con i referenti del progetto Gelso sono sintetizzabili nei seguenti punti:

- facilitare l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali;

- valorizzare la risorsa femminile nei contesti organizzativi, al fine del raggiungimento della parità dei generi;

- diffondere la cultura delle pari opportunità e delle politiche di genere.

Entrando più nello specifico, la collaborazione si è sviluppata lungo due principali direttrici.

La prima riguarda gli interventi di formazione ed *empowerment*, mirati in particolare a fornire a figure dirigenziali, rappresentanti sindacali e organismi di parità degli strumenti per affrontare con consapevolezza ed efficacia la gestione delle differenze, mettendo in luce come le ragioni che motivano l'esigenza di attivare politiche di genere all'interno delle organizzazioni, rispondano non solo a criteri di equità, ma anche di efficacia ed efficienza per le stesse organizzazioni. In particolare sono stati organizzati:

- un workshop (Il sistema di conciliazione: un vantaggio *per l'azienda*) rivolto a dirigenti e direttori;

- un intervento seminariale di sensibilizzazione per i referenti organizzativi e sindacali dei tavoli di concertazione (La valorizzazione delle differenze di genere nell'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari: il ruolo forte delle Parti Sociali).

Per quanto riguarda la formazione in aula, oltre ai corsi rivolti ai componenti dei Comitati pari opportunità delle realtà organizzative coinvolte, l'APSS ha partecipato al percorso "*Costruire strategie di carriera: laboratorio per lo sviluppo di competenze di genere nell'organizzazione*", rivolto a lavoratori e lavoratrici che potevano ambire a migliorare la loro posizione professionale, anche attraverso passaggi di carriera.

La seconda linea di intervento attuata nell'Azienda sanitaria ha riguardato la consulenza organizzativa finalizzata alla promozione di modelli innovativi per la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale, alla rilettura del sistema di valutazione ponendo attenzione alle dinamiche di genere, alla ridefinizione dei modelli organizzativi e delle condizioni contrattuali. Ciò si è esplicato attraverso interventi consulenziali e di approfondimento sulla flessibilità oraria, sulla gestione dei dati organizzativi, sull'esigenza di rivedere i modelli di valutazione delle carriere in un'ottica non discriminante per la componente femminile.

4. Selezione del personale

La APSS è una Azienda pubblica e pertanto la selezione del personale avviene attraverso concorsi pubblici. Anche le progressioni del personale di comparto all'interno delle categorie avvengono per concorso /selezione interna. La scelta dunque avviene attraverso metodi selettivi che sono volti all'indagine delle capacità professionali del candidato, garantendo l'anonimato (nelle prove scritte e pratiche).

Quanto alla distribuzione tra i due generi, esiste una netta prevalenza del genere femminile in alcuni profili professionali del personale di comparto (infermieri e amministrativi). Negli ultimi anni si assiste ad un progressivo incremento del numero di donne nell'ambito delle dirigenze sanitarie (in particolare di medici). I profili dirigenziali più elevati vedono invece una netta prevalenza di uomini; le donne che partecipano alle selezioni per direttori del ruolo sanitario sono a tutt'oggi un numero estremamente limitato; anche gli incarichi dirigenziali di più elevata graduazione sono essenzialmente maschili.

CASSA RURALE DI TRENTO

Il lavoro in Cassa Rurale è caratterizzato da una forte componente relazionale nei confronti della clientela e richiede padronanza di conoscenze e abilità specialistiche in campo economico e finanziario; non giustifica quindi nessun tipo di discriminazione di genere, potendo essere svolto con uguale professionalità e competenza, sia dal personale di sesso maschile che di sesso femminile.

Il numero totale dei dipendenti impiegati è però sbilanciato sul genere maschile, che rappresenta il 60%. Questa situazione è frutto di un lungo passato ormai lontano (la nostra Cassa è nata sul finire del secolo 19° ed ha iniziato il suo sviluppo negli anni 60/70), in cui di fatto, si privilegiavano le assunzioni di uomini, condizionati dalla convinzione che le donne rappresentassero un “problema” quando mettevano su famiglia e decidevano di avere dei figli, rimanendo assenti per molti mesi e non potendo in seguito riservare il massimo impegno in termini di tempo e di concentrazione sul lavoro.

Gli ultimi anni hanno visto però una svolta, con un deciso incremento del personale femminile, che è passato dal 28% del 2000 al 40% attuale. Ciò è conseguenza del fatto che la ricerca di personale è stata fatta via via privilegiando fattori che riguardano la sfera delle competenze professionali (attitudini, potenzialità, esperienza e abilità) non il sesso del candidato.

Nel biennio 2006/2007 le assunzioni sono state di n. 15 uomini e n. 12 donne, nel periodo 2000-2007 di 44 uomini e 45 donne. Ci siamo attestati dunque su un livello di parità fra maschi e femmine, nelle assunzioni. Nel periodo considerato, la prevalenza delle assunzioni maschili è riferibile a professionalità già formate e livelli più elevati, mentre le assunzioni di candidati di prima occupazione sono equilibrate, anzi leggermente sbilanciate a favore del sesso femminile.

Anche per quanto attiene la progressione delle carriere, attualmente i criteri adottati sono estranei totalmente dai fattori legati al genere delle figure professionali; nemmeno la presenza di prestazioni lavorative eccedenti l'orario di lavoro sono un elemento determinante: ne sarebbero favoriti i maschi che, normalmente, hanno meno problemi a trattenersi in ufficio. Si punta invece, essenzialmente, su aspetti che riguardano il raggiungimento di obiettivi e la valutazione delle attitudini e capacità reali e potenziali, delle competenze acquisite, dell'impegno e della disponibilità; tutti fattori giudicati in modo assolutamente paritario fra maschi e femmine.

La stessa osservazione vale per quanto attiene alla formazione: essa viene proposta in relazione al ruolo ricoperto ed ai bisogni formativi rilevati, senza alcuna discriminazione riferita al genere. Nemmeno il tipo di contratto o la modalità di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale condizionano le scelte sulla formazione.

Vediamo, tuttavia, che, di fatto, le posizioni di massima responsabilità nella maggior parte delle aree, sono ricoperte da personale maschile. Possiamo osservare come questo sia naturale conseguenza dell'ancora rilevante prevalenza del numero di collaboratori maschi rispetto alle femmine, ma è anche vero che persiste una certa resistenza del personale femminile a mettersi in gioco in ruoli importanti, almeno nelle donne che hanno vissuto un passato in cui per emergere era necessario dimostrare con forza il proprio valore ed era comunque difficile avere dei riconoscimenti. Allo stato attuale le cose sembrano cambiate: le collaboratrici giovani stanno crescendo professionalmente al pari dei colleghi maschi, con la stessa o maggiore determinazione ed è auspicabile e prevedibile che fra qualche anno esse riusciranno a raggiungere posizioni rilevanti o addirittura coprire posizioni di vertice aziendali. Un segnale in questa direzione ci viene anche dall'osservazione dei giovani che, numerosi, la Cassa accoglie in stage formativo: la maggior parte di loro sono ragazze e tutti dimostrano molta voglia di impegnarsi e di acquisire competenze per il loro futuro.

Il tema delle pari opportunità si lega in modo particolare con le problematiche riguardanti la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa. La Cassa, consapevole che le esigenze di cura dei figli e dei familiari non sono solo un problema privato, ma anche sociale e che la maggiore serenità aiuta a migliorare anche la prestazione lavorativa, si è resa disponibile ad attuare alcune forme di flessibilità, per venire incontro, ove possibile, alle esigenze dei collaboratori. Nel 2006 la Cassa ha

attivato un progetto innovativo ai sensi dell'art. 9 della Legge. 53/00, che permetteva di accordare il lavoro a tempo parziale ad un numero superiore di richiedenti, rispetto alle previsioni contrattuali.

Alla conclusione del progetto, la sensibilità verso le esigenze di orario dei collaboratori per motivi familiari, in special modo nei confronti delle madri lavoratrici, non è venuta meno, ma anzi è continuata negli anni, riservando, con accordi interni, un numero più elevato di part time cercando così di conciliare le esigenze aziendali con quelle personali.

Altre misure a favore della conciliazione riguardano la diversa articolazione dei tempi di lavoro, concordando, in taluni casi, orari particolari che meglio si adattano agli impegni familiari dei collaboratori e tenendo conto, ove possibile, delle preferenze riguardo alla sede di lavoro più vicina o meno problematica.

I congedi parentali causano, come è ovvio, delle difficoltà organizzative legate alla prolungata assenza del personale. Tuttavia la Cassa rispetta pienamente la scelta dei collaboratori in questo ambito e cerca di mettere in atto gli strumenti organizzativi idonei a sopperire a tale difficoltà, quali la sostituzione con personale a termine o una razionalizzazione delle risorse e percorsi formativi adeguati. E' particolarmente curata anche la fase di rientro in servizio dopo i congedi parentali, in cui vengono messi in atto degli interventi formativi che permettono al collaboratore o alla collaboratrice di riacquisire velocemente le novità e le conoscenze dimenticate, in modo da poter conservare il ruolo precedentemente ricoperto, anche se spesso il rientro è ad orario ridotto.

La Cassa dunque non considera in modo diverso il collaboratore o la collaboratrice a tempo pieno rispetto a quello che lavora con una riduzione di orario, riservando formazione e possibilità di crescita professionale semplicemente a chi dimostra la volontà di mettersi in gioco e offre disponibilità e impegno.

Possiamo dire, però, a onor del vero, che in generale, chi sceglie di lavorare part time, sia per ragioni di salute, sia per impegni di cura familiare, è meno disposto, almeno per il periodo in cui chiede la riduzione di orario, ad impegnarsi in una situazione lavorativa molto impegnativa e stressante. E' vero altresì che i ruoli complessi e di responsabilità, che comportano la direzione e la gestione di collaboratori sono oggettivamente poco adatti ad un impegno parziale in termini temporali.

Il tema delle pari opportunità non è affrontato in maniera specifica in Cassa Rurale: non si è mai manifestato il bisogno di costituire comitati interni o una figura garante dei principi di non discriminazione; non sono inoltre previsti degli incontri formativi specifici su questo argomento.

Per quanto già detto, la Cassa è sensibile a questa tematica; tra l'altro, nella rendicontazione sociale annuale riserva un cenno alle politiche di conciliazione familiare nei confronti del proprio personale. Ritiene che in questo particolare campo, non sia importante tanto fissare regole o istituire organismi di garanzia, quanto una gestione delle risorse e dell'organizzazione del lavoro, che guardi innanzitutto alle persone, considerandole sotto l'aspetto delle loro capacità, del loro impegno e delle loro qualità professionali, senza alcun pregiudizio legato al loro genere o alle loro difficoltà familiari, anzi venendo incontro nel limite del possibile alle esigenze dei lavoratori o lavoratrici che in determinati momenti della loro vita si trovano in situazione svantaggiata.

CASSA RURALE DI TRENTO – UFF. RISORSE UMANE
O. Decarli



CIVICA DI TRENTO

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona



CIVICA DI TRENTO

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona

La Civica di Trento è un'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona (APSP) e, come tale, ente di diritto pubblico.

Quindi, per quanto concerne la selezione del personale, si applicano tutti gli strumenti previsti dalle norme e dal contratto per garantire le pari opportunità a partire dalla formazione delle commissioni di concorso in cui devono esser rappresentati entrambe i sessi. Ovvio che non esistono assolutamente criteri discriminanti di scelta fra maschi e femmine.

Lo stesso principio vale anche per l'avanzamento di carriera che deve rispettare gli stessi criteri del concorso pubblico.

Prima di effettuare alcune considerazioni su altri aspetti di interesse per le politiche relative alla garanzia delle pari opportunità è bene ricordare che dei 375 dipendenti inseriti nell'organico, più dell'80% (309) sono donne.

Questo anche, se non soprattutto, per una radicata cultura che vede l'assistenza (sia generica che infermieristica) appannaggio del sesso femminile. Nelle scuole per operatori socio sanitari e in quelle per la laurea in infermieristica i maschi non superano, nella media, il 10% degli iscritti. Il che specularmente, si ritrova poi nella composizione della forza lavoro corrispondente.

Questo comporta una serie di conseguenze non sempre di facile approccio e gestione.

In primis la gestione dei congedi parentali. Durante i mesi di luglio e agosto le mamme chiedono la fruizione dei congedi di legge. Ciò implica l'inserimento di decine di operatori a tempo determinato per periodi brevi con ricadute negative sulla qualità del servizio (apprendimento del sistema di lavoro, conoscenza degli ospiti e dei familiari, conoscenza della procedure ecc.). La Civica, per attutire il disagio, ha previsto un breve percorso di formazione e di informazione di tali lavoratori. Percorso che si è dimostrato utile, ma non sufficientemente efficace per risolvere la problematica.

AMMINISTRAZIONE E DIREZIONE

VIA DELLA MALPENSADA 156 - 38123 TRENTO

TEL. 0461 38 50 00 FAX 0461 38 50 01 C.F. e P.IVA 00260880224

E-MAIL segreteria@civicatnapsp.it - amministrazione@pec.civicatnapsp.it



Segue

Sul fenomeno non ci si può esimere di sottolineare come, ad oggi, la fruizione dei congedi parentali sia appannaggio ancora quasi totale del personale femminile. E su questo, più che le politiche aziendali, pesa il contesto culturale di riferimento.

Il fatto di avere gran parte della manodopera femminile ha sollecitato la Civica, come del resto la gran parte delle APSP del Trentino, a implementare in maniera massiccia il part time a tutti i livelli aziendali. Solamente le figure dirigenziali sono per contratto inibite a scegliere l'orario a tempo parziale.

Ad oggi tutte le richieste di trasformazione di orario sono state soddisfatte.

Nel 2006/2007 la Civica non ha attuato particolari altre azioni per la conciliazione dei tempi casa/lavoro. Attualmente sta approfondendo la possibilità di istituire un asilo nido aziendale. Nel 2009 è stata portata a termine, a tale scopo, una indagine conoscitiva sui potenziali richiedenti/utenti dell'asilo. Ne è scaturita una esigenza di oltre 40 unità. Le attuali normative provinciali in merito non sono ancora complete (manca il regolamento di attuazione della legge) lasciando zone d'ombra sui possibili finanziamenti e sugli oneri complessivi a carico dell'Azienda e degli interessati. Le iniziative attivate da parte dell'APSS e dell'Università consigliano in ogni caso attenzione e cautela nella predisposizione di un business plan corretto.

Nel prossimo futuro la Civica intende verificare anche l'interesse ad attivare iniziative di telelavoro che nel biennio 2006/2007 non sono state ipotizzate.

A completamento della riflessione sottolineo che nell'azienda non sono stati istituiti comitati per le pari opportunità. Le questioni relative vengono discusse, a mio parere in modo corretto ed obiettivo, nell'ambito delle riunioni sindacali periodiche.

Un ultimo accenno alla valutazione del personale. Il metodo, le finalità e le conseguenze della valutazione sono previste dal contratto di lavoro. Gran parte del fondo di produttività viene distribuita ancora in relazione alla presenza sul lavoro. La Civica, comunque, da alcuni anni finalizza congrue risorse anche al riconoscimento della flessibilità nell'orario di lavoro (rientri da riposi) e al raggiungimento di progetti obiettivi condivisi con il personale e le OO.SS..

A fini conoscitivi allego relazione sul personale dipendente che costituisce parte integrante del bilancio di esercizio per l'anno 2009.



IL DIRETTORE
dott. Mario Chini

All.: relazione sul personale dipendente.

AMMINISTRAZIONE E DIREZIONE

VIA DELLA MALPENSADA 156 - 38123 TRENTO

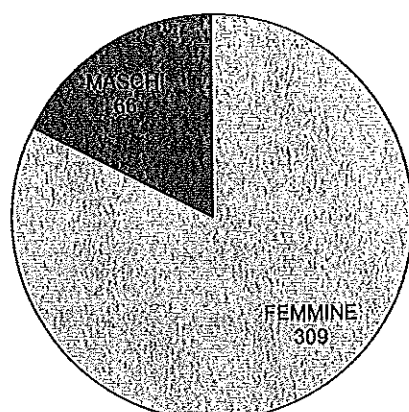
TEL. 0461 38 50 00 FAX 0461 38 50 01 C.F. e P.IVA 00260880224

E-MAIL segreteria@civicatnapsp.it - amministrazione@pec.civicatnapsp.it

La Civica - il personale

Al 31 dicembre 2009 sono presenti presso LA Civica di Trento 375 dipendenti su un totale previsto in organico di 362 dipendenti. La componente femminile è la più numerosa e caratterizza l'82% del personale (vedi Fig.1).

Figura 1. Dipendenti al 31.12.2009 divisi per sesso



Riguardo la divisione del personale per raggruppamento organizzativo e sesso, si evidenzia che per la maggior parte delle categorie professionali, le femmine sono le più numerose, mentre i maschi si collocano tra il 12% e il 27%.

Fanno eccezione i raggruppamenti che riguardano il personale amministrativo e il personale del servizio manutenzione-portineria. Riguardo il personale amministrativo la percentuale di maschi è pari al 40% del totale, mentre il personale addetto al servizio manutenzione e portineria è rappresentato per il 53% da maschi.

Da notare inoltre che solo un raggruppamento è completamente rappresentato da femmine. Si tratta del personale assegnato al Centro diurno Alzheimer.

Infine da segnalare che solo il raggruppamento concernente il personale medico dipendente è rappresentato dalla sola componente maschile.

Tabella 1. Personale al 31.12.2009 diviso per raggruppamento organizzativo e sesso

	numero dipendenti	raggruppamento organizzativo
F	9	Personale amministrativo
M	6	Personale amministrativo
F	194	Personale di assistenza
M	31	Personale di assistenza
F	12	Personale centro Alzheimer
F	18	Personale Cucina
M	5	Personale Cucina
F	14	Personale lavanderia
M	4	Personale lavanderia
F	9	Personale Manutenz. Portineria
M	10	Personale Manutenz. Portineria
M	1	Personale Medico
F	45	Personale Parasanitario
M	6	Personale Parasanitario
F	8	Personale servizi sociali
M	3	Personale servizi sociali
	375	Numero totale dipendenti

Figura 2. Personale al 31.12.2009 diviso per raggruppamento organizzativo e sesso

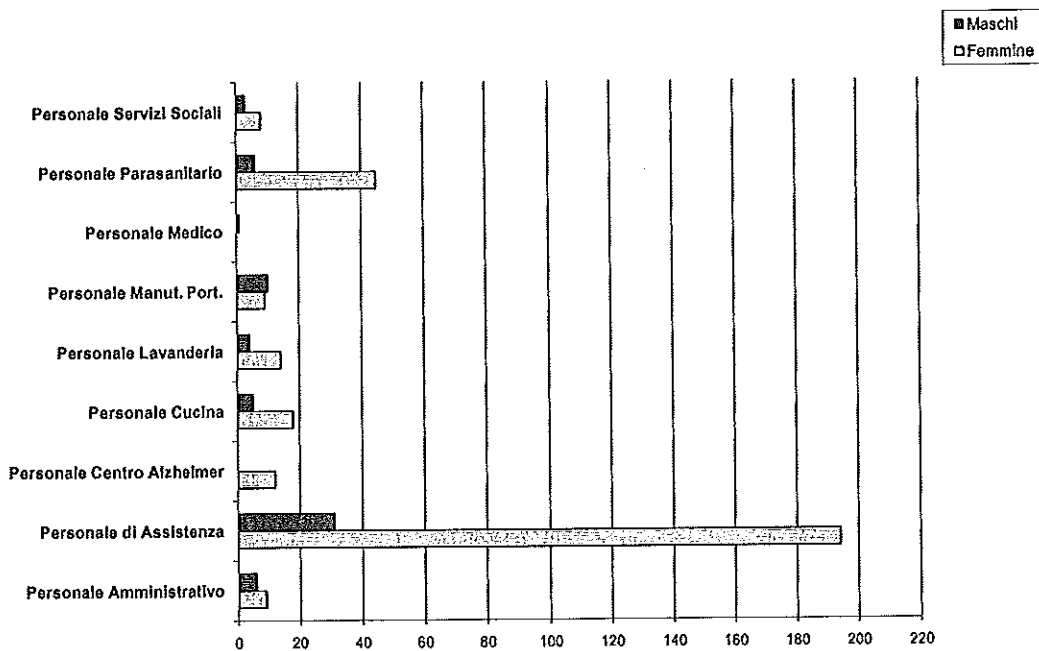
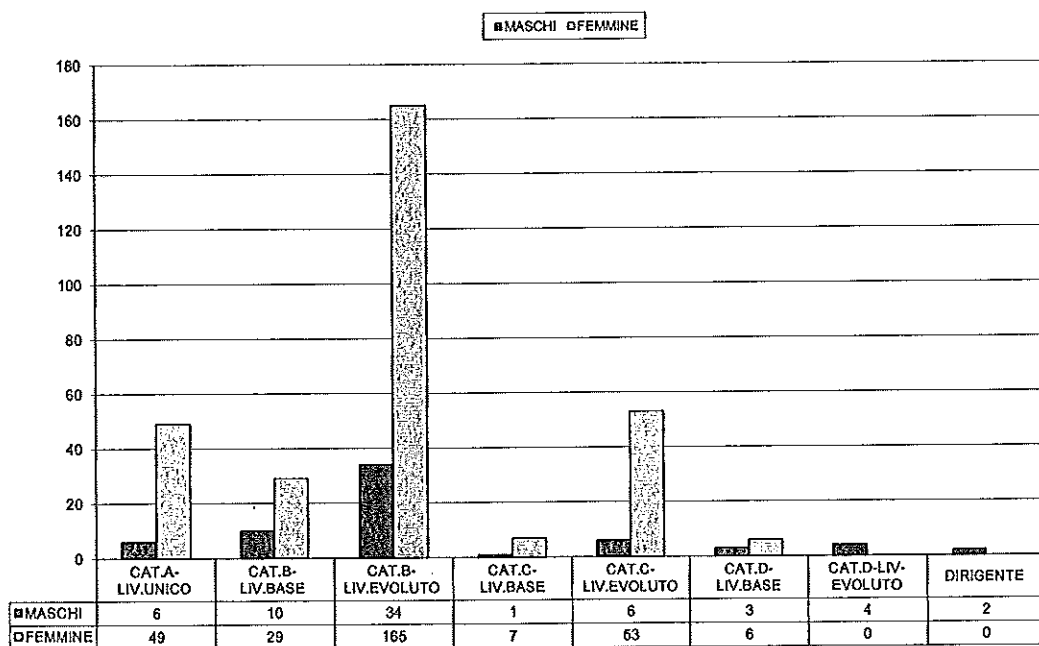
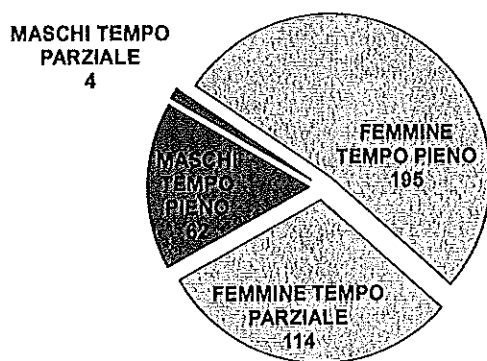


Figura 2 bis. Personale al 31.12.2009 raggruppato per qualifica e sesso.



Come risulta evidente dalla Figura 3 il 63% delle femmine dipendenti presso il nostro Ente lavora a tempo pieno, mentre la maggior parte dei dipendenti maschi, ben il 94%, lavora a tempo pieno.

Figura 3. Dipendenti al 31.12.2009 divisi per tipo di rapporto lavorativo e sesso



Di seguito si riportano nella Tabella 2, nella Figura 4 e nella Figura 5 i dati relativi ai dipendenti divisi per tipo di rapporto, sesso e struttura.

Tabella 2. Dipendenti al 31.12.2009 divisi per struttura/tipo di rapporto/sesso

	FEMMINE		MASCHI	
	TEMPO PARZIALE	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	TEMPO PIENO
AMMINISTRAZIONE	3	6	0	6
CENTRO DIURNO ALZHEIMER	7	5	0	0
R.S.A ANGELI CUSTODI	26	46	2	14
R.S.A. POVO	8	27	0	5
R.S.A STELLA DEL MATTINO	17	36	0	5
R.S.A VIA S.G.BOSCO	53	75	2	32

Figura 4. Dipendenti al 31.12.2009 divisi per struttura/tipo di rapporto/sesso

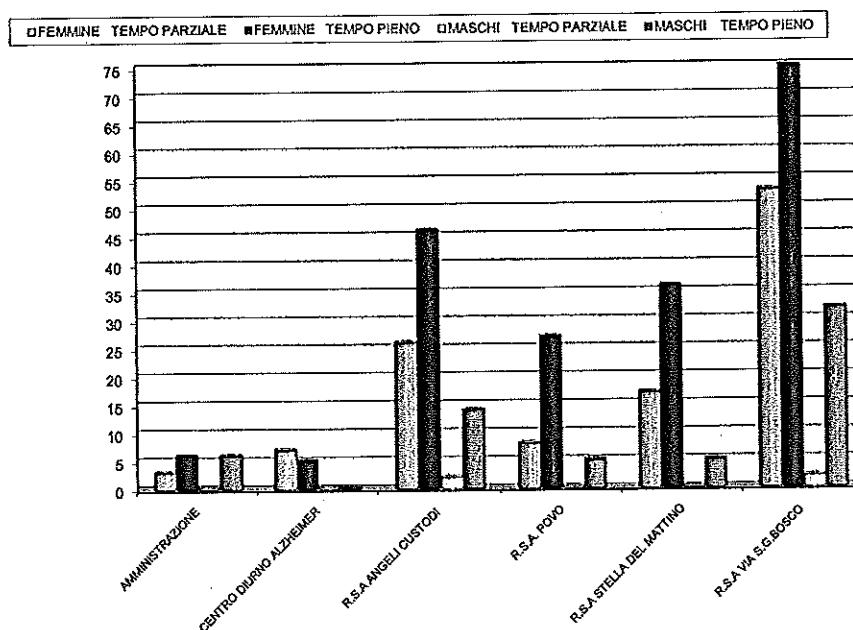
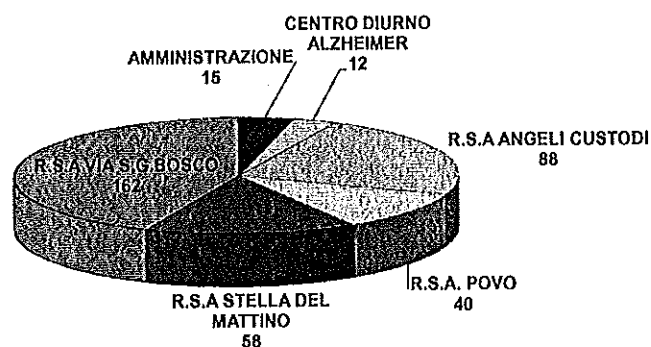
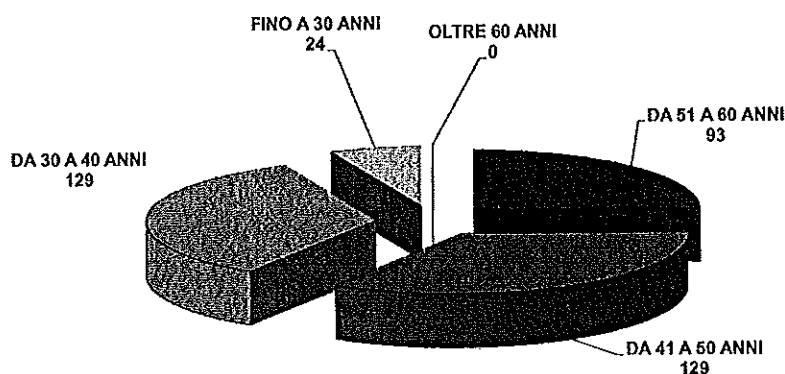


Figura 5. Totale dipendenti al 31.12.2009 divisi per struttura

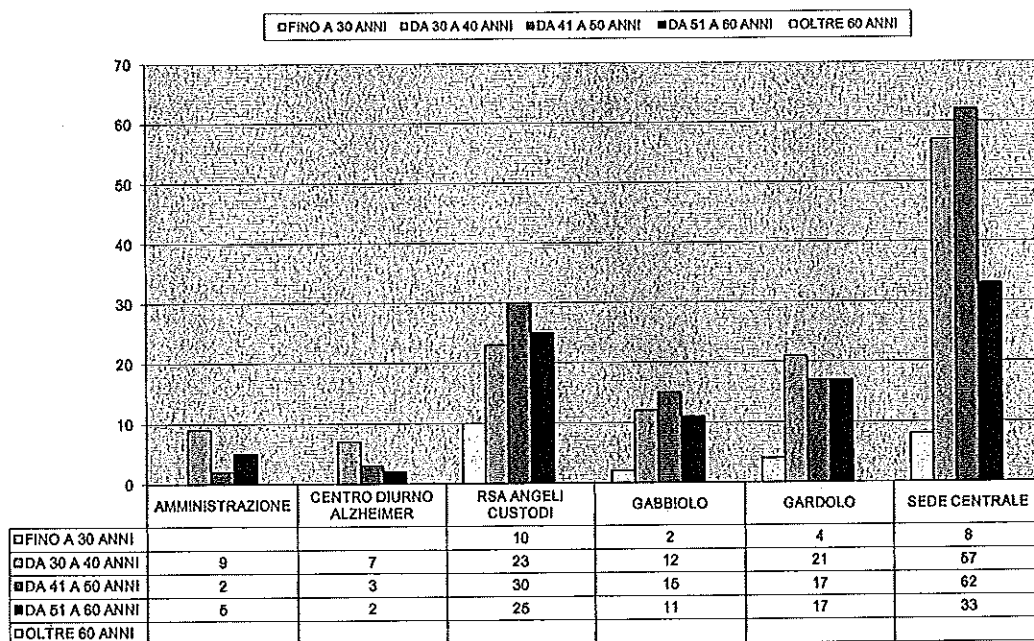


Nella Figura 6 si riporta la divisione dei dipendenti per fasce di età. Il 59% dei dipendenti si colloca nelle fasce dai 41 ai 60 anni. Mentre sono pochi i dipendenti che si collocano nella fascia fino ai 30 anni e nessun dipendente in quella oltre i 60 anni.

Figura 6. Dipendenti al 31.12.2009 divisi per fasce di età



Di seguito si riportano i dati dei dipendenti divisi per struttura e fasce di età.



La Figura 7 sintetizza i dati relativi al totale dei dipendenti assunti al 31.12.2009 divisi per anzianità di servizio. Il 42,4% dei dipendenti lavora presso la Civica di Trento da non più di 5 anni.

Figura 7. Dipendenti al 31.12.2009 divisi per anzianità di servizio



In Tabella 1 e in Figura 8 si riportano i dati relativi all'anzianità lavorativa dei dipendenti assegnati ai vari servizi.

Il dato è significativo in particolare per il personale di Assistenza: ben il 47% degli operatori ha alle spalle non più di 5 anni di servizio, e solo il 23,5% si colloca oltre il 10° anno di servizio.

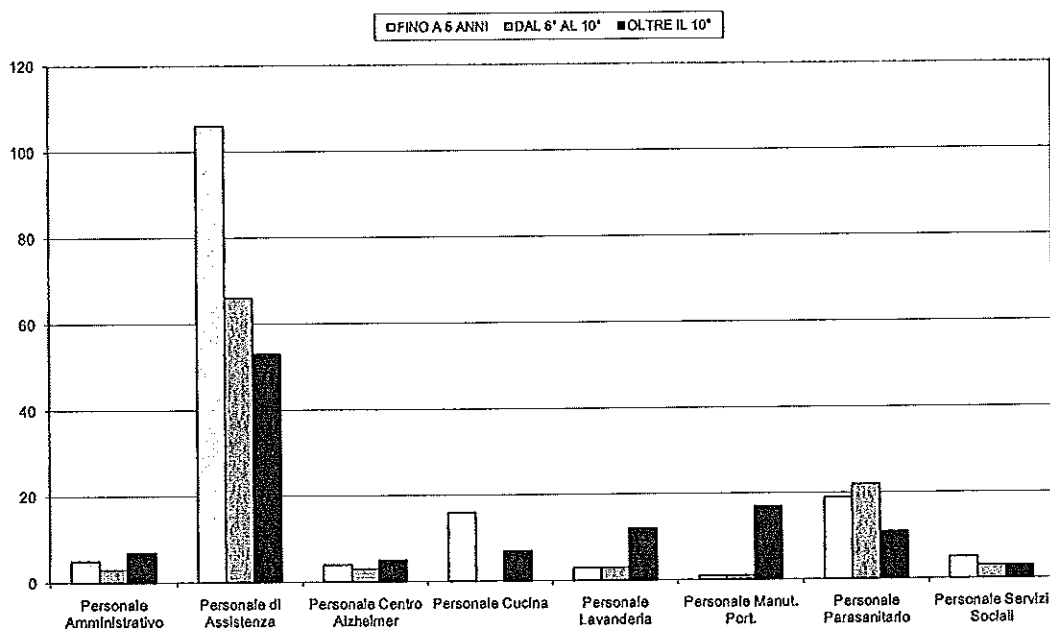
Si distinguono inoltre il servizio Lavanderia e il servizio di Manutenzione: il 67% del personale assegnato alla Lavanderia e l'89% del personale assegnato al servizio Manutenzione ha oltre 10 anni di servizio.

Da ultimo, si nota anche che il 69% del personale di Cucina ha un'anzianità di servizio di non più di 5 anni.

Tabella 1. Dipendenti al 31.12.2009 divisi per anzianità di servizio e raggruppamento organizzativo

	<u>FINO A 5 ANNI</u>	<u>DAL 6° AL 10°</u>	<u>OLTRE IL 10°</u>
Personale Amministrativo	5	3	7
Personale di Assistenza	106	66	53
Personale Centro Alzheimer	4	3	5
Personale Cucina	16		7
Personale Lavanderia	3	3	12
Personale Manut. Port.	1	1	17
Personale Parasitario	19	22	11
Personale Servizi Sociali	5	3	3

Figura 8. Dipendenti al 31.12.2009 divisi per anzianità di servizio e raggruppamento organizzativo



In Figura 9 e Figura 10 si riporta la sintesi dei dati relativi alla divisione dei dipendenti per titolo di studio posseduto al 31.12.2009.

Il 19,2% dei dipendenti ha una laurea o una laurea breve, mentre il 45% ha una formazione professionale.

Figura 9. Dipendenti al 31.12.2009 divisi per titolo di studio posseduto

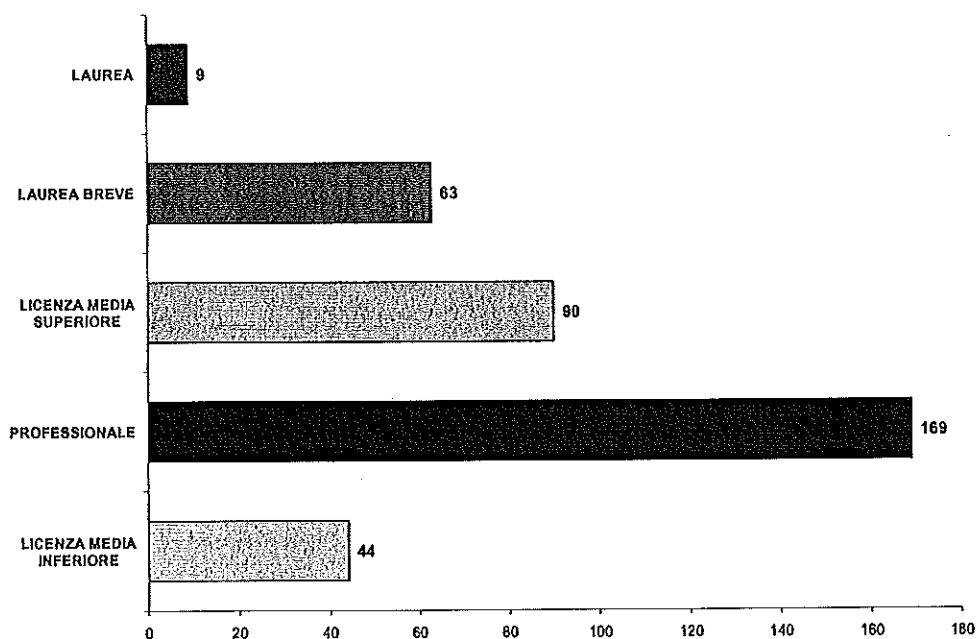
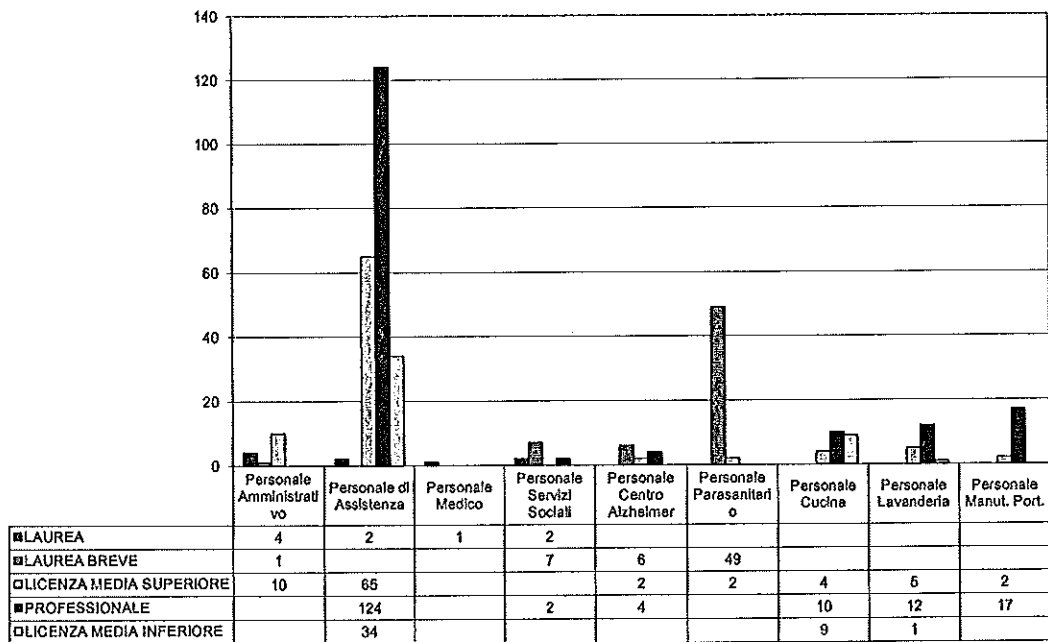


Figura 10. Dipendenti al 31.12.2009 divisi per raggruppamento organizzativo e titolo di studio posseduto



KALEIDOSCOPIO

Riflessione sulle pari opportunità nella cooperativa sociale Kaleidoscopio nel biennio 2006/2007

Kaleidoscopio è una cooperativa sociale di tipo A che nasce nel 1996 a Povo di Trento e interviene nell'ambito dei servizi alla persona, sia di tipo educativo che assistenziale e promozionale. Ciò determina una prevalenza di presenza di personale femminile superiore a quella maschile, tipica delle professioni sociali del lavoro di cura.

Di seguito riportiamo i dati del personale, nei due anni richiesti, suddivisi per tipologia di impiego e genere:

Impiego:	2006		2007	
	maschi	femmine	maschi	femmine
manutentore/ausiliario		2	2	
osa/oss	1	5	1	6
operatore/trice	17	18	7	12
estetista/parrucchiera		12		12
educatore/trice	15	31	25	43
impiegato/a	4	2	3	4
referente/coordinatore	1	5	6	6
direzione	1	2	1	2
TOTALE	39	76	45	85

Nel processo di selezione del personale si è sempre partiti dalle caratteristiche del servizio per il quale è necessario inserire nuovo personale: quali sono le relazioni significative, in quale contesto si svolge, con quali interlocutori, se ci sono indicazioni specifiche sull'opportunità di inserire una figura adulta maschile o femminile (in particolare questo aspetto è considerato per il lavoro educativo con i minori), quali dinamiche di equipe sono presenti, e così via, cioè i fattori determinanti nella selezione sono prioritariamente riconducibili ad eventuali analisi del contesto. In ogni caso la selezione si svolge nella libertà della valutazione delle competenze, delle attitudini, dell'esperienza nonché delle motivazioni che il o la candidato/a esprimono, cercando il miglior incontro possibile tra le esigenze della cooperativa e della persona.

“Dal Regolamento Interno, § 2.1: *Criteri per l’inserimento di personale:*

- ✓ ricerca tra i dipendenti già in essere come opportunità di mobilità interna (purchè in possesso dei requisiti previsti)
- ✓ requisiti formativi posti dal Committente
- ✓ sostenibilità/fattibilità per un servizio nel gestire un cambiamento all’interno dell’equipe
- ✓ possesso delle competenze ritenute necessarie
- ✓ appartenenza al territorio presso cui interviene il servizio
- ✓ disponibilità a concepire il proprio impegno come flessibile in quanto svolto in funzione delle esigenze degli utenti e del servizio
- ✓ dimostrare la propensione al lavoro sociale
- ✓ dimostrare interesse alla partecipazione (anche societaria)”

Per parlare di processi di carriera in Kaleidoscopio è necessario precisare che già negli anni scorsi si è posta più attenzione alla carriera orizzontale che non a quella verticale.

La struttura gerarchica della cooperativa è particolarmente corta: operatore, referente/coordinatore, direzione. Tutto il personale è organizzato in equipe, ciascuna delle quali ha un suo riferimento (referente o coordinatore in base alle diverse convenzioni con i vari committenti); nel 2006 è stato costituito uno staff di direzione, composto da tre persone (due donne e un uomo).

In questo quadro è chiaro che non ci sono così sovente occasioni di crescita verticale delle persone (ruoli che si rendono vacanti o nuovi servizi per i quali è prevista la figura di referente/coordinatore).

Inoltre è presente una regola, importante per la cooperativa, che quando c'è esigenza di inserire personale (a qualsiasi livello, ed in particolare in ruoli di responsabilità) prima si conduce una ricognizione e valutazione all'interno, proprio per capire se ci sono persone che possono avere le competenze nonché la disponibilità ad assumere nuovi ruoli. I criteri che vengono seguiti sono quelli della migliore coincidenza tra le competenze necessarie per assumere un determinato ruolo e quelle già presenti nelle persone o nelle loro potenzialità. Importante è valutare la capacità e la disponibilità della persona ad assumersi responsabilità non solo nei confronti del proprio ruolo ma anche nei confronti dell'equipe di cui va ad assumere il coordinamento nonché nella cooperativa stessa.

Quando parliamo invece di carriera orizzontale intendiamo due percorsi: intra-organizzativo ed inter-organizzativo.

Nel primo caso possono crearsi delle situazioni interne alla cooperativa in cui ad un lavoratore viene chiesto di affiancare temporaneamente un collega o un'equipe svolgendo un ruolo di "consulente interno", di "supervisore" ad un ruolo oppure viene affidato lo sviluppo di un progetto per il quale si valuta possa avere competenze adeguate.

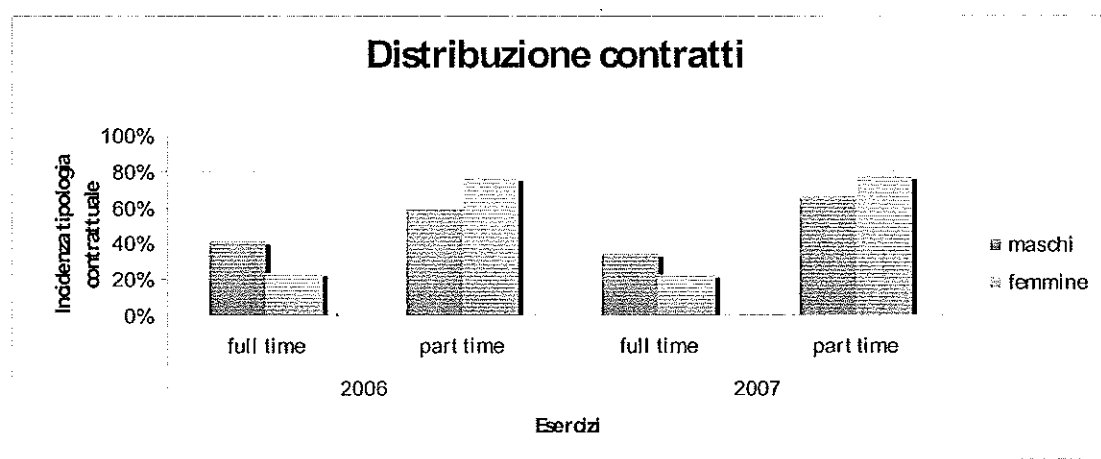
Nel secondo caso invece viene data la possibilità ad alcune persone di impegnarsi e spendersi professionalmente nel contesto consortile (Con.Solida, consorzio delle cooperative sociali del territorio provinciale): ciò consente da un lato di veder valorizzati alcuni propri talenti e competenze in ambiti più ampi rispetto alla singola organizzazione di appartenenza e contemporaneamente di fare esperienze con complessità diverse che contribuiscono a far crescere professionalmente la persona oltre che a gratificarla.

In ogni caso non è la quantità di tempo che una persona passa in ufficio che la fa apparire maggiormente competente: può essere talvolta importante disporre di tempo flessibile ma deve essere "riempito" necessariamente della capacità di sviluppo degli obiettivi condivisi.

La politica di regolazione degli orari ha da sempre tenuto in considerazione le esigenze di conciliazione anche se fino al 2006 non veniva definita con queste parole. Non è mai stato negato il part time a chi rientrando dalla maternità (o per altri motivi personali) ne abbia fatto richiesta. Certo non sempre è stato possibile garantire il rientro nello stesso incarico lasciato: la velocità dei cambiamenti organizzativi è gestita come valore in quanto genera un discreto livello di mobilità interna.

E' da segnalare, al contrario, che non sempre la cooperativa è in grado di ampliare gli orari contrattuali part time quando viene chiesto dal lavoratore in quanto non sempre si riesce ad aumentare le ore per problemi di incompatibilità degli incarichi o per mancanza degli incarichi stessi.

Altro vincolo con cui la cooperativa deve fare i conti è quello posto da alcune tipologie di servizi che prevedono la presenza del personale in orari ben definiti e poco flessibili.



Sono stati questi vincoli che hanno spinto la cooperativa nel 2007 ad intraprendere percorsi di approfondimento maggiore assumendosi così un impegno nei confronti di tutti di dipendenti e i soci affinché venissero studiate forme di flessibilità per il lavoratore anche nei servizi vincolanti. Ciò ha portato alla presentazione a febbraio 2008 del Progetto Kaleido-Concilia, azioni positive per la flessibilità ai sensi dell'art. 9 della legge 8 marzo 2000 n.53 e successivamente la richiesta (accolta) di avvio del processo di certificazione Audit Family&Work.

I congedi parentali richiesti dai/le dipendenti sono sempre stati concessi. Affinché chi ne fa richiesta possa usufruirne senza compromettere lo svolgimento del servizio, viene condotta (in primis dal coordinatore assieme all'equipe e poi confrontata con la Direzione) una riorganizzazione temporanea del servizio. Se a richiederla sono coordinatori tale valutazione e riorganizzazione viene svolta dalla direzione.

La formalizzazione dell'impegno della cooperativa è iniziata già nel tempo con la costruzione del documento di Mission, del quale riportiamo un estratto:

Kaleidoscopio si impegna a:

- trattare ciascun dipendente nel rispetto dei principi e dei valori enunciati
- creare un clima che favorisca al massimo la comunicazione
- improntare i rapporti tra dipendenti a criteri e comportamenti di correttezza, lealtà, reciproco rispetto, impegno e responsabilità, criteri ai quali ciascuno è chiamato a contribuire affinché risultino applicati;
- sviluppare le competenze, le capacità ed i talenti di ciascuno: la selezione, l'inquadramento e il percorso di crescita rispondono a criteri oggettivi delle caratteristiche professionali e personali necessarie all'esecuzione del lavoro e alle capacità dimostrate, all'interno di un sistema di valutazione attivo;
- far crescere professionalmente le persone offrendo opportunità di aggiornamento, formazione, supervisione, reciproca conoscenza e scambi di informazioni rispetto al proprio lavoro
- favorire la circolazione delle competenze affinché ciascun lavoratore metta a disposizione dei colleghi quanto appreso dalla propria esperienza al fine di creare un sapere diffuso significativo
- adempiere al proprio dovere informativo sia fornendo le maggiori indicazioni possibili al momento dell'assunzione che periodicamente, in relazione sia ai comportamenti e alle regole organizzative e sia ai contenuti dei progetti presso i quali il lavoratore è impegnato

Nella parte relativa ai Principi è (inoltre) inserito il rispetto delle Pari Opportunità.

E' stato però con la costruzione dei progetti Kaleido-Concilia e Audit work & family che si è iniziato a dare struttura diversa, elevando gradualmente l'attenzione sia sul piano culturale che gestionale: sono state infatti occasioni per ampliare la riflessione su come meglio orientare la politica di gestione delle persone che possa favorire la conciliazione e contemporaneamente è stata l'occasione per introdurre il confronto e la riflessione sul tema delle pari opportunità che, pur non essendo vissuto in cooperativa come problema, non è nemmeno mai stato oggetto di un pensiero specifico.

Non esiste in cooperativa un comitato per le Pari Opportunità e nemmeno un responsabile formale che funga da garante: negli anni 2006/2007 tale attenzione era lasciata alla sensibilità dei singoli oltre che alla cultura organizzativa diffusa.

Non è stata organizzata della formazione specifica per promuovere la cultura della non discriminazione perché non se ne era sentita la necessità.

Alla formazione che viene organizzata o comunque autorizzata possono partecipare indistintamente maschi e femmine, part time e tempi pieni perché di nuovo si valuta in base alle competenze ed alle esigenze ed interessi del singolo in relazione con l'incarico svolto.

Certo è che ci sono state situazioni in cui alcuni dipendenti non hanno potuto, o solo con fatica, partecipare ad iniziative formative per mancanza di supporti di conciliazione. Questa difficoltà era emersa anche da una ricerca interna condotta attraverso un questionario, nell'autunno del 2006, e su questa si è lavorato nello sviluppo progettuale sopra indicato.

Regione Autonoma Trentino-Alto Adige
Ripartizione I – Risorse umane, strumentali e finanziarie
Ufficio Gestione giuridica e contenzioso del personale



Autonome Region Trentino - Südtirol
Abteilung I – Human-, Finanz- und technische Ressourcen
Amt für die dienstrechtliche Verwaltung und die
Streitverfahren des Personals



I dati relativi alla composizione della dotazione organica del personale regionale rivelano nel biennio di riferimento la prevalenza del genere femminile con una percentuale che a fine anno 2006 era del 61,71% mentre a fine anno 2007 era del 64,80%.

La prevalenza del genere femminile rispetto a quello maschile riguarda la quasi totalità delle figure professionali presenti nell'Ente, fatti salvi i casi di particolari mansioni (uscieri/operai) dove il personale maschile prevale nettamente su quello femminile (con una percentuale del 75,00%).

A integrazione dei dati quantitativi sopra esposti e di quanto illustrato nelle tabelle contenute nel rapporto biennale (2006-2007) ex art.9 della legge 125/91, inviato con nota di data 30 aprile 2008, si provvede di seguito a illustrare brevemente meccanismi, procedure e disposizioni che contribuiscono a determinare la dimensione di genere nel contesto regionale, con particolare riferimento alle tematiche suggerite.

1. Selezione del personale

L'assunzione di personale presso la Regione Autonoma Trentino Alto Adige avviene attraverso concorsi o selezioni pubblici, ovvero, limitatamente alle assunzioni a tempo determinato, sulla base di graduatorie permanenti per titoli per mansioni di impiegato, commesso e operaio.

I fattori che determinano l'assunzione di personale di sesso femminile o di sesso maschile sono quindi legati esclusivamente alla posizione ricoperta nelle graduatorie.

Gli iscritti nelle graduatorie permanenti per l'assunzione a tempo determinato con mansioni di impiegato, commesso e operaio negli anni 2006 e 2007 erano così suddivisi tra maschi e femmine:

		FEMMINE	MASCHI	TOTALE
2006	IMPIEGATO	1070	353	1423
	COMMESSE	437	257	694
	OPERAIO	146	196	342
2007	IMPIEGATO	680	231	911

	COMMESSO	276	141	417
	OPERAIO	92	116	208

Nel 2007 è stato indetto un concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di 1 posto di collaboratore C1 destinato ad un ufficio del Giudice di pace sito in provincia di Bolzano. Per la partecipazione al concorso era richiesto il possesso di una laurea in discipline giuridico-economiche e l'attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca di grado A. Al concorso si sono iscritti 15 candidati, di cui 8 maschi e 7 femmine, dei quali 4 (2 maschi e 2 femmine) hanno superato le prove concorsuali.

Sempre nel 2007 è stato indetto un concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n. 12 posti nel profilo professionale di assistente, destinato alla copertura di vari uffici del Giudice di pace.

L'ammissione al concorso era subordinata al possesso di un diploma di maturità e, solo per i posti destinati ad uffici siti in provincia di Bolzano, dell'attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca di grado B.

Gli iscritti al concorso erano 665, di cui 506 femmine e 159 maschi; 35 candidati, di cui 7 maschi e 28 femmine, hanno superato le relative prove concorsuali.

In aggiunta alle procedure riguardanti la selezione del personale va segnalato che anche rispetto alle altre modalità di accesso all'impiego in Regione previste dalle vigenti disposizioni (comandi da altri Enti, mobilità) la scelta del personale si basa sul possesso di requisiti oggettivi (quali titolo di studio, livello di inquadramento, patentino di bilinguismo, esperienza professionale...) che esulano dall'appartenenza ad un genere piuttosto che all'altro.

2. Avanzamento di carriera / Situazione incarichi di preposizione alle strutture/uffici regionali

a) Avanzamento di carriera

L'accesso ad una posizione economico-professionale superiore si consegue con il superamento di apposite selezioni interne o procedure di riqualificazione, oppure attraverso concorsi pubblici, anche beneficiando di specifiche riserve per il personale interno. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (pari alla metà, ai due terzi e ai cinque sesti dell'orario previsto per il personale a tempo pieno) è rappresentato in larga maggioranza da donne; nell'anzianità richiesta per la partecipazione a concorsi o selezioni, il servizio prestato a tempo parziale viene considerato come prestato a tempo pieno. Se in determinati settori l'accesso alle posizioni iniziali riguarda prevalentemente un determinato genere (p.es. area operai e tecnici rappresentata quasi esclusivamente da maschi), tale prevalenza di genere è destinata a ripetersi anche sulle successive progressioni di carriera riservate al personale interno.

b) Situazione incarichi di preposizione alle strutture/uffici regionali

Tale aspetto risulta di particolare interesse nell'analisi di situazioni di equilibrio/squilibrio di genere.

Premesso che il conferimento degli incarichi di preposizione alle strutture/uffici regionali avviene, in base a scelta motivata, fra il personale che ha superato le apposite prove concorsuali e che risulta in possesso di determinati requisiti professionali e culturali, l'analisi dei dati, effettuato annualmente nell'ambito della relazione predisposta dal Comitato Pari Opportunità, evidenzia per il biennio di riferimento una situazione di sostanziale equilibrio fra i generi, con una leggera variazione a favore del genere femminile negli incarichi dirigenziali:

situazione al 31.12.2006

incarichi dirigenziale:

totale 5, di cui 3 maschi e 2 femmine

(sostituti) :

totale 5, di cui 1 maschio e 4 femmine

incarichi di direzione:

totale 17, di cui 9 maschi e 8 femmine

(sostituti) : totale 17, di cui 8 maschi e 9 femmine
incaricati coordinamento uffici Gdp: totale 22, di cui 9 maschi e 13 femmine

situazione al 01.01.2008

incarichi dirigenziale: totale 5, di cui 2 maschi e 3 femmine
(sostituti) : totale 2, di cui 1 maschio e 1 femmine
incarichi di direzione: totale 17, di cui 9 maschi e 8 femmine
(sostituti) : totale 17, di cui 8 maschi e 9 femmine
incaricati coordinamento uffici Gdp: totale 22, di cui 9 maschi e 13 femmine

3. Orario di lavoro

L'orario di lavoro è articolato, di norma, in fasce obbligatorie e in fasce flessibili che consentono di iniziare e terminare il lavoro in orari diversificati.

A livello contrattuale sono previsti istituti che, compatibilmente con le esigenze di servizio, consentono al personale una migliore armonizzazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro. In particolare:

- Orari differenziati
Sono concessi nei confronti di dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare o impegnati in attività di volontariato, purché compatibili con le esigenze di servizio. Si sostanziano in un posticipo/anticipo dell'inizio/fine della fascia di presenza obbligatoria con necessità di recupero nell'arco della giornata.

A fine anno 2006 risultavano concessi 21 orari differenziati, nei confronti di 12 maschi e di 9 femmine; le motivazioni all'origine erano: motivi di salute (2 unità, di cui 2 maschi), motivi di famiglia (8 unità, di cui 6 maschi e 2 femmine), motivi legati all'orario dei mezzi pubblici (11 unità, di cui 4 maschi e 7 femmine).

A fine anno 2007 risultavano concessi 14 orari differenziati, nei confronti di 5 maschi e di 9 femmine; le motivazioni all'origine erano: motivi di salute (2 unità, di cui 2 maschi), motivi di famiglia (7 unità, di cui 2 maschi e 5 femmine), motivi legati all'orario dei mezzi pubblici (5 unità, di cui 1 maschi e 4 femmine).

- Part-time
Prevista la possibilità di prestazione lavorativa pari alla metà, due terzi o cinque sesti dell'orario previsto per il personale a tempo pieno (18, 24 e 30 ore) e articolazione orizzontale (tutti i giorni della settimana) o verticale (alcuni giorni della settimana, mese o anno) concessa a tempo indeterminato con decorrenza 1.gennaio e 1.luglio di ogni anno, compatibilmente con la disponibilità di posti liberi nella dotazione organica del profilo professionale di appartenenza.

Diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale decorso il periodo di congedo di maternità o di paternità fino al compimento dei 5 anni di età del figlio e, qualora la trasformazione sia richiesta in alternativa all'aspettativa per il personale con prole utile a fini pensionistici (max 6 mesi), copertura degli oneri previdenziali corrispondenti al rapporto di lavoro a tempo pieno nei limiti del costo per la copertura degli oneri previdenziali relativi all'aspettativa medesima.

Part-time temporaneo: concesso su domanda per esigenze riconducibili a gravi situazioni personali e familiari per un periodo determinato comunque non inferiore a due mesi e non superiore a sei mesi.

- Telelavoro

Previsto dal Contratto Collettivo quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa se ritenuta proficua dall'amministrazione proponente: in sede di contrattazione decentrata è stata regolamentata l'ipotesi del telelavoro su richiesta del/della dipendente.

Nel corso dell'anno 2006 è stata attivata una postazione di telelavoro in via sperimentale per sei mesi nei confronti di una dipendente assegnata al settore delle traduzioni che ne aveva fatto richiesta; tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa è stata prorogata fino al 30 settembre 2009 ed è stata revocata su richiesta dell'interessata chiamata a ricoprire l'incarico di direzione dell'ufficio di assegnazione.

4. Congedi parentali

Il personale assente per congedi parentali superiori a trenta giorni può essere sostituito con personale a tempo determinato. I problemi si riscontrano soprattutto quando i congedi parentali vengono utilizzati in modo frazionato (una settimana, alcuni giorni, ecc.), in modo tale da non consentire l'assunzione di un sostituto ed in modo particolare quando questi avvengono nel periodo estivo o natalizio o pasquale e quindi in periodi normalmente destinati alle ferie del restante personale. Ulteriori difficoltà si presentano quanto la persona da sostituire occupa una posizione con elevata specializzazione: tanto più elevata è la specializzazione, maggiore è la difficoltà a trovare un sostituto adeguato e meno efficace si rileva la sostituzione soprattutto per brevi periodi.

5.6.7 Impegno dell'Ente per la definizione di norme di comportamento con riferimento a principi di pari opportunità / Comitato Pari Opportunità/ Soggetti garanti delle pari opportunità

Per quanto riguarda l'amministrazione regionale tale impegno è sancito, in primo luogo, dal Contratto Collettivo di lavoro ed in particolare:

- dalle norme contenute agli artt. 10 e 11, le quali prevedono, in tema di pari opportunità, la costituzione di apposito organo, il Comitato per le Pari Opportunità, con il compito di approfondire e formulare proposte sulle problematiche connesse alle pari opportunità nonché di promuovere iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive ai sensi della legge 10 aprile 1991, n.125; le disposizioni contrattuali provvedono inoltre a definire la composizione e la durata del Comitato nonché idonee misure organizzative che ne favoriscono l'operatività.

Presso la Regione Autonoma Trentino-Alto Adige è attivo da oltre dieci anni il Comitato Pari Opportunità previsto dalle disposizioni contrattuali.

L'attuale Comitato è stato nominato con deliberazione della Giunta regionale n. 218 di data 22 luglio 2008 e durerà in carica per un quadriennio; è costituito, in misura paritetica, da un rappresentante per ogni Organizzazione sindacale regionale e da un pari numero di componenti in rappresentanza dell'Amministrazione regionale.

L'amministrazione provvede alla nomina del/la Presidente del Comitato, mentre all'interno del Comitato viene nominato il/la Vicepresidente su designazione dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali.

In accoglimento della richiesta di collaborazione pervenuta dal Consiglio regionale, a decorrere dal 1. febbraio 2007 il Comitato è stato integrato con i/le componenti di parte pubblica e di parte sindacale nominati/e dal Consiglio medesimo; l'organo attualmente composto di sette rappresentanti delle organizzazioni sindacali (sei della Regione più uno del Consiglio) e sette rappresentanti dell'amministrazione (sei della Regione e uno del Consiglio) svolge le funzioni in materia di pari opportunità previste dagli ordinamenti dei due Enti.

I compiti del Comitato sono definiti, oltre che nell'ambito del Contratto Collettivo vigente, anche nel disciplinare per il suo funzionamento adottato con deliberazione della Giunta

regionale n. 901 di data 14 maggio 1997; lo stesso prevede, tra l'altro, che le parti negoziali siano tenute a valutare, in sede di rinnovo contrattuale, le proposte formulate dal Comitato nelle materie di competenza.

Il Comitato Pari Opportunità si riunisce di norma ogni due mesi (4-5 volte all'anno); alle riunioni partecipa regolarmente anche la Consigliera di fiducia.

Il Comitato e la Consigliera di fiducia presentano annualmente al Presidente della Regione, ai componenti della Giunta e alle Organizzazioni sindacali una relazione sull'attività svolta e sul clima di lavoro.

- dall'Allegato C al vigente Contratto Collettivo di lavoro denominato "Codice di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sul luogo di lavoro" contenente le disposizioni atte a garantire nei confronti di tutti i lavoratori e le lavoratrici il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e rispettoso della reciproca libertà e dignità della persona, individuando strumenti di prevenzione e di assistenza nonché modalità per la risoluzione delle situazioni critiche; in particolare lo stesso prevede l'istituzione della figura della Consigliera di fiducia, preferibilmente donna, bilingue e professionalmente qualificata, nominata dalla Giunta regionale previa intesa con le organizzazioni sindacali, alla quale il dipendente può rivolgersi in via riservata per ottenere assistenza/consulenza.

Da ultimo va segnalato che il Comitato Pari Opportunità ha recentemente elaborato un piano triennale di azioni positive nel rispetto delle indicazioni stabilite dalla normativa nazionale in tema di pari opportunità ed in particolare dalla direttiva 23 maggio 2007 " *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", che sarà presentato all'esame delle Organizzazioni sindacali e quindi all'approvazione della Giunta regionale.

Il contenuto del piano prevede, dopo un'analisi dei dati relativi ad alcuni aspetti organizzativi nel contesto regionale (quali composizione della dotazione organica, distribuzione degli incarichi di preposizione alle varie strutture/uffici, orari di servizio, partecipazione a corsi di formazione) che non evidenziano sensibili squilibri di genere, l'individuazione di alcuni progetti specifici nell'ottica della promozione della cultura della non-discriminazione, per la realizzazione dei quali è prevista anche la collaborazione di altri soggetti (Consigliera di fiducia, Ufficio Personale, Ufficio competente in materia di formazione).

La Presidente del Comitato Pari Opportunità, unitamente a tutti/e i/le componenti del Comitato, nonché la Consigliera di fiducia svolgono all'interno dell'amministrazione regionale la funzione di responsabili/garanti delle pari opportunità.

Al fine di consentire lo svolgimento efficace della suddetta funzione l'Amministrazione regionale provvede, mediante adeguata informazione (sito Intranet riservato al personale, circolari), a rendere noti nei confronti del personale la costituzione/nomina degli organi citati nonché a diffonderne i nominativi e i recapiti al fine di agevolare il contatto.

8. Formazione in tema di cultura della non-discriminazione

Per quanto riguarda questo settore va segnalato che presso l'amministrazione regionale sono state organizzate, nel corso degli anni, iniziative formative inerenti le tematiche della pari opportunità aventi sia contenuti di carattere generale e quindi rivolte a tutto il personale regionale, sia contenuti più specifici, indirizzate in particolare ai/alle componenti del Comitato Pari Opportunità.

Costante è l'impegno del Comitato stesso a intervenire nel settore della formazione prevista all'interno dell'Ente mediante la formulazione di proposte e la richiesta di iniziative formative volte a promuovere una cultura della non-discriminazione.

Si citano in proposito le varie edizioni dei corsi in tema di prevenzione e gestione dei conflitti e sulla comunicazione realizzati dall'amministrazione regionale su segnalazione del Comitato anche grazie agli spunti offerti dalle relazioni presentate dalla Consigliera di fiducia.

Tali iniziative, proposte inizialmente nei confronti di particolari categorie di personale (preposti, coordinatori..) sono state successivamente allargate a tutto il personale, costituendo anche materia di specifici percorsi formativi con esame finale validi ai fini delle progressioni interne.

Accanto alla formazione programmata all'interno dell'amministrazione regionale, molteplici occasioni di approfondimento delle tematiche connesse alla pari opportunità sono state costituite da eventi quali convegni, seminari, incontri pubblici..,organizzati sul territorio da soggetti esterni (Università, Consigliera di Parità, altri Comitati P.O..).

Il Comitato ha sempre analizzato con particolare interesse i contenuti delle iniziative formative esterne ritenendole anche un importante luogo di confronto e scambio di esperienze; tale interesse è stato da sempre condiviso dagli uffici regionali competenti in materia di personale e formazione, e ciò ha favorito la partecipazione e quindi la formazione delle/dei componenti del CPO.

La partecipazione ad iniziative esterne è stata particolarmente significativa nel corso dell'anno 2007, proclamato Anno Europeo delle Pari Opportunità.

Altro ambito di realizzazione della formazione in tema di cultura della non-discriminazione è costituito dall'iniziativa denominata "Rete provinciale dei Comitati Pari Opportunità della provincia di Trento", istituita nell'anno 2006 in collaborazione con l'allora Consigliera di Parità della provincia di Trento e la Commissione provinciale per le Pari Opportunità, quale tavolo permanente di lavoro e confronto tra le diverse realtà del territorio della provincia di Trento; la collaborazione dei soggetti coinvolti ha reso possibile, tra l'altro, la realizzazione di alcune significative esperienze formative in tema di pari opportunità attraverso l'organizzazione di seminari tenuti da esperte docenti universitarie.

9. Dati sulla formazione.

Il Comitato per le pari Opportunità predispone annualmente una relazione sull'attività svolta corredata anche da una serie di tabelle statistiche nelle quali vengono monitorati alcuni aspetti ritenuti di fondamentale importanza per quanto concerne il tema delle pari opportunità. Particolare attenzione nell'ambito del monitoraggio viene da sempre riservata all'analisi dei dati sulla formazione; in particolare è emerso che, nell'ambito dell'attività di formazione proposta dall'amministrazione regionale, risulta di gran lunga prevalente la partecipazione femminile rispetto a quella maschile, fenomeno ascrivibile da un lato all'elevato tasso di femminilizzazione del personale regionale, dall'altro all'assenza di fattori discriminanti fondati sulla tipologia di rapporto di lavoro instaurato, tenuto conto che la maggioranza dei rapporti di lavoro a tempo parziale è concesso nei confronti del personale di genere femminile. Si evidenzia in proposito che, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali, le iniziative formative sono tenute di norma durante l'orario di lavoro e il personale che partecipa alle medesime è considerato in servizio a tutti gli effetti.

A disposizione per ulteriori chiarimenti/approfondimenti che si rendessero necessari è gradita l'occasione per porgere distinti saluti.

LA REGGENTE DELLA RIPARTIZIONE
- dott.ssa Maria Chiara Fauri -



Riferimenti: signora Maddalena Chiogna – Ripartizione I – Risorse umane, strumentali e finanziarie Ufficio Gestione giuridica e contenzioso del personale – ☎ 0461/201265
dott.ssa Giovanna Chicchetti – Segreteria del Comitato per le Pari Opportunità - Ufficio Gestione giuridica e contenzioso del personale – ☎ 0461/201284

INFORMATICA TRENTINA

Pari Opportunità e Politiche di Genere in Informatica Trentina

Informatica Trentina è "strumento di sistema" per il settore pubblico della Provincia autonoma di Trento per fornire soluzioni globali nel campo dell'informatica e delle telecomunicazioni (I.C.T. - Information & Communication Technology). Informatica Trentina è quindi il punto di riferimento delle Amministrazioni e degli Enti del territorio trentino.

Informatica Trentina non adotta una esplicita politica di genere, neppure opera un comitato di Pari Opportunità. Ciò non significa che non ci sia una prassi attenta alla questione, né una sensibilità. Lo attesta il significativo numero di personale di genere femminile che vi lavorano, anche fra il top management.

L'organico aziendale al 31.12.2006 è infatti di 266 unità di cui 163 di genere maschile (61%) e 103 di genere femminile (39%)

Lo staff dirigenziale alla stessa data è costituito da otto dirigenti, di cui tre di genere femminile, tra cui il Direttore Generale (38%).

Nel corso degli anni, inoltre, sono stati attivati contatti e collaborazioni con il Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale sul tema delle politiche di genere, anche mettendosi a disposizione per azioni sperimentali, per esempio nell'ambito della gestione della maternità. Rispetto a questo tema l'ipotesi, condivisa con gli accademici, è che la maternità se da una parte comporta una discontinuità lavorativa, dall'altra rappresenta una 'esperienza' di arricchimento e sviluppo ineguagliabile che anche l'Azienda può capitalizzare.

Si può affermare l'esistenza di una cultura aziendale complessivamente libera da pregiudiziali discriminatorie di genere.

In particolare, non sono orientate a differenze di genere:

- la selezione del personale, ricondotta al criterio delle competenze ed alle attitudini riscontrate;
- la formazione, ricondotta all'allineamento ed allo sviluppo delle competenze/attitudini possedute in relazione alla posizione ed allo sviluppo professionale previsto;
- gli avanzamenti di carriera, valutati sulla base di criteri di focalizzazione ed orientamento professionale della persona.

Ciò non significa che il genere sia indifferente. Istituisce, bensì, delle differenze, anche se di carattere prevalentemente culturale. I contesti di riferimento nei quali si opera, tra l'altro, sono intrisi di queste connotazioni. Per esempio in azienda sono presenti ambiti professionali prevalentemente caratterizzati da una omogeneità di genere (l'amministrazione è prevalentemente 'femminile', mentre il 'mondo sistemistico' è 'maschile').

Altro fenomeno indicativo è la flessibilità dell'orario di lavoro (congedi parentali, part-time, ecc.) che è prevalentemente richiesta dal genere

femminile. Flessibilità, si precisa, che non corrisponde a disponibilità. Flessibilità che, però, fa venir meno la 'presenza' che rappresenta ancora un valore molto significativo per l'Azienda.

Informatica Trentina rappresenta pertanto un terreno predisposto ad accogliere i mutamenti culturali di genere in atto.



1000000

Pari opportunità – biennio 2006/2007.

- 1) in riguardo alla selezione del personale, bisogna innanzitutto distinguere tra settore e settore operante in azienda, intendendo con ciò chiarire che vi sono posizioni lavorative naturalmente più adatte ai maschi che alle femmine a prescindere, quindi, da ogni altro fattore di valutazione che possa determinare una scelta tra maschi e femmine. Questo è un aspetto che non dipende dall'Azienda, ma piuttosto dalla libera volontà di chi è alla ricerca di un'occupazione. Abbiamo così il settore operaio, sia ferroviario che dell'autoservizio, dove le domande che nel biennio citato pervenivano all'Azienda riguardavano esclusivamente risorse maschili (100%), così come nel settore viaggiante, sia ferroviario che dell'autoservizio, la stragrande maggioranza delle domande pervenute riguardavano risorse maschili (89,9%) rispetto alle risorse femminili (1,11%).
Diverso è il dato che riguarda il settore impiegatizio, dove, comunque, sempre nel biennio di riferimento, la risorsa maschile (70,82%) prevaleva sulla risorsa femminile (29,18%). Il motivo di tale maggiore presenza, è spiegabile con il trend aziendale relativo al settore autoferrotranviario per la predominanza assoluta della risorsa maschile nei settori operativi sopra citati, ritenendo, in una discutibile ottica "maschilista", più duttile e maggiormente compatibile con l'ambiente lavorativo l'elemento maschile rispetto all'elemento femminile;
- 2) per quanto concerne l'avanzamento di carriera e tutto ciò che esso porta con sé, ci sono senz'altro degli aspetti ostativi al miglioramento della propria posizione lavorativa, ma essi non sono riconducibili a fattori discriminanti tra i due sessi. Ognuno ha equamente le stesse possibilità di carriera, tenendo ovviamente in debito conto dell'attuale proporzione di presenza tra maschi e

Trentino trasporti S.p.A.

Via Innsbruck 65 – 38121 Trento
Tel. 0461 821000 - Fax 0461 031207

www.ttspa.it - info@ttspa.it

Capitale Sociale € 24.010.094,00 C.F. - P.IVA - Registro Imprese di Trento N° 01807370224
Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte della Provincia Autonoma di Trento -
C.F.00337460224

femmine. Invece, è realistico sostenere che i dipendenti, sia maschi che femmine, in regime di contratto di lavoro a tempo parziale, incontrino maggiori difficoltà di avanzamento sia per la ridotta presenza temporale in Azienda, laddove il requisito previsto per l'eventuale avanzamento prevede il tempo pieno a seguito di specifiche esigenze di tipo tecnico organizzativo, sia per la scelta esercitata volontariamente dal dipendente a tutto vantaggio dell'aspetto familiare rispetto alla carriera. In quanto alla ereditarietà dei processi di carriera relativa a certe aree aziendali in favore dei maschi o delle femmine, essa è da escludere per gli aspetti discriminatori che tale assunto racchiude in sé, i quali sono comunque un falso problema, dato che ogni requisito di natura discriminatoria viene escluso tout-court dalle procedure di selezione indette dall'azienda;

- 3) gli orari di lavoro non possono essere personalizzati. L'Azienda ha considerato, nell'emanazione delle disposizioni relative alla regolazione degli orari per il settore impiegatizio ed operaio, sia le esigenze relative alla presenza di dipendenti che risiedono fuori città, sia il fatto che l'Azienda si trovi, da un punto di vista logistico, in un'area di estrema periferia rispetto alla città. Di conseguenza, ha ideato una composizione di orario compatibile con le più variegata esigenze esistenti tra il personale dipendente, senza, tuttavia, favorire qualcuno a danno di qualcun altro. Per quanto attiene, invece, agli orari del settore viaggiante, essi seguono la logica della rotazione settimanale dei turni, tenuto conto dei riposi, delle pause e di tutte le disposizioni di legge che disciplinano il settore, alla quale sono assoggettati indistintamente tutti gli autisti sia del settore urbano che extraurbano, ma pure i macchinisti e capo treno del settore ferroviario anche se, per questi ultimi, la rotazione contempla più settimane;
- 4) i congedi parentali sono un problema di grossa portata per l'organizzazione aziendale soprattutto quella riferita al settore viaggiante, per la imprevedibilità del numero delle richieste avanzate, del momento temporale in cui vengono utilizzati e delle variegata modalità di utilizzo. L'Azienda ha previsto un aumento del proprio organico per fronteggiare in modo adeguato le richieste sempre più numerose, coinvolgendo, esse, indistintamente sia i maschi che le femmine;
- 5) in riguardo alle norme di comportamento con riferimento a principi di pari opportunità, esistono delle disposizioni a carattere generale dettate dai vari CCNL degli autoferrotranvieri che si sono susseguiti nel tempo, finalizzate alla promozione di azioni positive atte a rimuovere eventuali situazioni che non consentono una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro;
- 6) a tutto oggi, non esiste un comitato di Pari Opportunità in Azienda. Esiste, tuttavia, un comitato a livello nazionale che sta lavorando al fine di realizzare misure che non penalizzino il personale femminile anche in riferimento a particolari categorie di personale, misure che di volta in volta vengono inserite nei nuovi CCNL, come ad esempio il riconoscimento alla donna in maternità obbligatoria dell'indennità di maternità al 100%, con l'aggiunta, quindi, a pieno carico dell'Azienda, dell'indennità economica pari al 20% (il restante 80% rimane a carico dell'INPS);

Trentino trasporti S.p.A.

Via Innsbruck 65 – 38121 Trento
Tel. 0461 821000 - Fax 0461 031207

www.ttspa.it - info@ttspa.it

Capitale Sociale € 24.010.094,00 C.F. - P.IVA - Registro Imprese di Trento N° 01807370224
Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte della Provincia Autonoma di Trento-
C.F.00337460224

- 7) vale il discorso fatto nel paragrafo che precede;
- 8) la cultura della non discriminazione è ormai insita in tutte le disposizioni emanata dall'Azienda a qualsiasi titolo. Valgono, comunque, le riflessioni e le considerazioni riportate al riguardo nei paragrafi che precedono;
- 9) la formazione del personale dipendente, è prerogativa costante dell'Azienda con la promozione di corsi relativi alle varie discipline sia in termini generali, come la comunicazione interna ed esterna all'Azienda, la sicurezza, ecc. che a campi più specificatamente professionali, a cui tutti possono partecipare dietro prenotazione e, anche, dietro richieste personali che contemplino ovviamente materie di natura professionale. Non c'è alcun distinguo o limitazione tra chi lavora a tempo pieno e chi, invece, ha scelto il tempo parziale.

TRENTINO TRASPORTI SPA


Il Presidente
-ing. Ezio Facchin-

Cz/



TRENTINO TRASPORTI ESERCIZIO SPA

Il Presidente
-rag. Franco Sebastiani-



Trentino trasporti S.p.A.

Via Innsbruck 65 – 38121 Trento
Tel. 0461 821000 - Fax 0461 031207
www.ttspa.it - info@ttspa.it

Capitale Sociale € 24.010.094,00 C.F. - P.IVA - Registro Imprese di Trento N° 01807370224
Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte della Provincia Autonoma di Trento-
C.F.00337460224



Istituto Sacro Cuore

Scuola cattolica paritaria in Trento

Scuola Equiparata dell'Infanzia - Istituto Comprensivo
Scuola Secondaria di 2° grado: Istituto Tecnico Linguistico - Liceo Sociale e della Comunicazione - Istituto Tecnico Grafico
Convitto - Pensionato Universitario

1 – Coloro che fanno domanda di lavoro in questo Ente sono in prevalenza femmine, trattandosi di Scuola e di un convitto femminile. Per quanto possibile cerchiamo, soprattutto per il corpo docente, che siano presenti anche le figure maschili, ma questo, come è noto, è un fenomeno che riguarda tutta la scuola italiana.

2 – In questo Ente le possibilità di avanzamento di carriera sono pochissime. L'unica reale possibilità è nel personale di cucina che è tutto femminile. Il tempo parziale viene sempre concesso a chi lo chiede e ciò ha tuttavia un qualche riflesso circa le eventuali responsabilità assegnate.

3 – Gli orari di lavoro tengono in grande considerazione le esigenze familiari.

4 – Non sono stati rilevati problemi.

5 – No

6 – No

7 – No, non se ne è mai rilevata la necessità.

8 – No

9 – Sì

Spero di aver fornito le informazioni richieste.
Con viva cordialità.

La Responsabile Amministrativa
Laura Bellamini



CAVIT

Di seguito sviluppo dei temi di riflessione sulle Pari Opportunità.

1. Nella selezione del personale risulta ininfluenza il sesso dei candidati. In fase di analisi dei curricula ricevuti spontaneamente o in seguito alla pubblicazione di una ricerca specifica, notiamo una leggera prevalenza femminile per le ricerche di personale impiegatizio. Nelle ricerche di personale operaio invece si nota una schiacciante maggioranza maschile.
2. Il tempo parziale non aiuta l'avanzamento di carriera. Per gli stessi fruitori risulta difficile seguire attività complesse, che esigono continuità nella relazione con i team di lavoro, con un orario di lavoro che si sovrappone solo parzialmente con i colleghi. E' utilizzato in azienda esclusivamente da colleghe che riescono a coniugare meglio l'attività lavorativa con la vita familiare. Non vi sono a nostro parere aree di auto perpetuazione di genere, né tantomeno il metro di misura premiante si affida a criteri di permanenza in ufficio oltre l'orario di lavoro.
3. Nel caso di orari part time si valutano le esigenze dei colleghi che nel complesso trovano soddisfatte le loro richieste. In caso di impossibilità di concentrare tutti i part time al mattino viene proposta una turnazione settimanale.
4. Sino ad oggi non abbiamo riscontrato alcuna difficoltà ad aderire a richieste di congedi parentali, peraltro estesi ad altre fattispecie dal contratto integrativo aziendali vigente.
5. Non sono formalizzate in azienda norme comportamentali che riferiscano alle Pari Opportunità.
6. Non risultano comitati di Pari Opportunità.
7. Non è prevista alcuna figura responsabile delle Pari Opportunità.
8. Non percepiamo in azienda alcun clima di discriminazione.
9. Le iniziative di formazione continua riguardano aspetti di sicurezza sul lavoro e di competenza professionale operativa e ovviamente non vi sono discriminazioni fra lavori part e full time.

A.P.S.P. CLEMENTINO VANNETTI
ROVERETO (TN)

Via Vannetti, 6 - Tel. 0464-455000 - Fax 455010

Codice Fiscale e Partita I. V. A. 02086700222

Azienda **P**ubblica di **S**ervizi alla **P**ersona
e - mail: direzione@rsarovereto.it

**A.P.S.P. CLEMENTINO VANNETTI
ROVERETO (TN)**

Via Vannetti, 6 - Tel. 0464-455000 - Fax 455010
Codice Fiscale e Partita I. V. A. 02086700222

Azienda **P**ubblica di **S**ervizi alla **P**ersona
e - mail: direzione@rsarovereto.it

**Ogg.: Temi di riflessione sulle Parità Opportunità
in azienda nel biennio 2006/2007**

In riferimento alla Vs richiesta di data 11 giugno 2010 riportiamo le nostre considerazioni utilizzando gli item da Voi proposti:

1. Essendo la nostra un'Azienda di Servizi alla Persona, la maggior parte dei dipendenti viene utilizzata nell'assistenza diretta agli anziani e pertanto il titolo richiesto nelle selezioni è quello di Operatore socio-sanitario. I candidati che si diplomano nella scuola specifica sono in netta maggioranza di sesso femminile, quindi anche nei concorsi si verifica questa condizione.
2. In azienda al 31.12.2007 erano occupate 348 persone: 51 maschi e 297 femmine; i criteri adottati nell'avanzamento di carriera riguardano meramente le capacità professionali, con affidamento degli incarichi di maggior responsabilità al personale a tempo pieno. In particolare in Azienda operavano alla data indicata 167 part time di cui 105 orizzontali e 62 verticali.
3. La politica aziendale prevede, se possibile, l'accoglimento delle richieste di particolari orari di lavoro, con la notevole limitazione dei turni previsti nell'arco delle 24 ore per l'assistenza agli anziani presenti.
4. I congedi parentali, in prevalenza estivi, creano notevoli difficoltà organizzative vista la necessità di garantire comunque un adeguato servizio. Vengono affrontati con assunzioni a termine, anche se spesso si deve ricorrere a personale meno qualificato e da addestrare.
5. No, sinora non se ne ravvede la necessità, vista la netta maggioranza femminile negli occupati.
6. No.
7. No.
8. No.
9. Sì le iniziative di formazione riguardano indistintamente tutti gli occupati.



IL DIRETTORE
Massimiliano Colombo