



Gleichstellungsrat
Consigliera di parità
Consulënta por l'avalianza dles oportunites



Analisi di genere sul personale dell'amministrazione provinciale PIANO D'INTERVENTO

INDICE

	Pagina
Prefazione	3
Area d' intervento 1: Aumentare l'offerta di orari di lavoro flessibili – Ridurre l'elevato tasso di lavoro a tempo parziale tra le dipendenti	7
Area d'intervento 2: Aumentare l'utilizzo del telelavoro	10
Area d'intervento 3: Aumentare i rapporti di lavoro a tempo indeterminato fra le dipendenti	12
Area d'intervento 4: Ridurre la segregazione professionale	15
Area d'intervento 5: Porre fine alla sottorappresentazione delle donne ai livelli direttivi	17
Area d'intervento 6: Ridurre le conseguenze della disuguale distribuzione per classi di età	18
Area d'intervento 7: Raggiungere un ugual numero di assenze per motivi parentali e motivi di cura fra uomini e donne	20

PREFAZIONE

Da un anno e mezzo ho l'onore di essere Direttore generale della Amministrazione provinciale altoatesina e in questo modo di essere "a capo" di una straordinaria comunità di professionisti e, in misura maggioritaria, di professioniste. Persone che con il loro lavoro rendono possibile alla Provincia e di conseguenza anche al suo tessuto produttivo, che ne beneficia, di essere caratterizzati dal più alto tasso di efficienza.

Il mio staff, con il quale condivido questa intensa esperienza, è composto per i 2/3 di donne tra cui diverse giovani mamme e vedo quindi ogni giorno le sfide con le quali si confrontano. Vedo però anche il valore aggiunto per l'Amministrazione che il contributo e la visione femminile portano nella nostra attività quotidiana. È quindi un preciso dovere dell'Amministrazione provinciale e in tal senso questa analisi di genere con le relative misure proposte è di centrale importanza, cercare di favorire e incentivare una partecipazione femminile al lavoro, anche nelle posizioni di vertice, la più ampia e completa possibile.

In un periodo storico particolare come quello che stiamo vivendo, caratterizzato prima da una crisi pandemica mondiale e poi dai riflessi economico-sociali che ne sono derivati, è vitale per un'organizzazione, a maggiore ragione se pubblica, cogliere le opportunità e gli spazi di riflessione che questa, come ogni crisi, rappresenta e le nuove forme di lavoro agile che abbiamo massicciamente sperimentato, seppure in emergenza, sono esattamente una nuova opportunità da cogliere.

Strumenti nuovi, già allo studio prima dello stato di emergenza del marzo 2020 da parte della nostra Amministrazione, che potranno ora essere disegnati, anche attraverso la contrattazione collettiva, in maniera tale da adattarsi alla nostra realtà e consentire così, nella piena garanzia dei servizi, di aumentare sensibilmente la conciliabilità tra lavoro-famiglia. Permettere alle donne in particolare – ma incentivare anche i dipendenti uomini a farlo - di articolare la loro prestazione in maniera più flessibile, oltre ad andare a vantaggio della gestione dei carichi familiari, aumenta, potenzialmente, la loro quota di tempo lavorativo e di conseguenza va a vantaggio non solo delle dipendenti, ma anche della produttività dell'Amministrazione.

Affrontiamo tempi di cambiamento, che possono aiutarci a chiudere un gap di genere non più accettabile oggi. Cogliamo pertanto l'occasione di analisi come questa per porre le basi per lavorare convintamente in questa direzione e, soprattutto, per farlo *insieme*, donne e uomini.



Alexander Steiner
Generaldirektor der Landesverwaltung

Il presente piano d'intervento si basa sulla raccolta di dati statistici dell'amministrazione provinciale, messi a disposizione della consigliera di parità dall'Istituto provinciale di statistica ai sensi della legge n. 5/2010 sulla parificazione e la promozione delle donne (articolo 4, comma 3).

Da diverso tempo esiste un'intensa collaborazione tra CUG (Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) e consigliera di parità. Da questa consolidata collaborazione è nata, d'intesa col direttore generale della Provincia, dott. Steiner, la presente analisi, che si basa sulla relazione interna dell'ufficio organizzazione. All'elaborazione ha collaborato anche la dott.ssa Margit Laimer dell'ufficio sviluppo personale.

Scopo dell'analisi è interpretare i dati sulla situazione dei dipendenti di entrambi i sessi nell'amministrazione provinciale, e su tale base proporre misure concrete per garantire pari opportunità a tutti/tutte le dipendenti dell'amministrazione stessa. Sono stati considerati esclusivamente i dati che indicano uno squilibrio fra i sessi nell'amministrazione. Questa analisi presenta solo i dati relativi a ciascuna area d'intervento e le misure basate su tali dati. Per il resoconto completo dei dati si rimanda al competente ufficio organizzazione della Provincia autonoma di Bolzano.

Colgo l'occasione per ringraziare tutti coloro che hanno partecipato. Questo documento è il risultato della collaborazione di molte persone, al fine di garantire il benessere e il principio della non discriminazione per i/le dipendenti dell'amministrazione pubblica.



Michela Morandini
Consigliera di parità della Provincia autonoma di Bolzano

È importante e giusto che un datore o una datrice di lavoro siano costantemente informati sul grado di benessere dei propri dipendenti, che costituiscono il cosiddetto “capitale umano”. Per il personale dell'amministrazione provinciale, da alcuni anni questo compito è regolarmente svolto dal settore controlling, insediato presso la Direzione generale (ufficio organizzazione), che pubblica un'analisi di genere.

Tuttavia, i dati statistici danno un quadro limitato al passato (anche se recente). Su di essi dobbiamo quindi basarci per concepire misure per il futuro e seguirne insieme l'attuazione.

Il presente piano d'intervento relativo all'analisi di genere dell'amministrazione provinciale è stato elaborato su iniziativa della consigliera di parità, dott.ssa Michela Morandini, in collaborazione col CUG-EGK (Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni), che è l'organismo competente per il personale dell'amministrazione provinciale altoatesina.

Il CUG-EGK è stato istituito dal legislatore al fine di promuovere iniziative e misure per la parità di trattamento, le pari opportunità e il benessere psicofisico sul posto di lavoro nonché di prevenire e combattere le discriminazioni.

In tal senso, lavorare congiuntamente a questo piano d'intervento è stato un compito e allo stesso tempo un'esigenza. Spero che le misure qui proposte vengano attuate al più presto a beneficio dei/delle dipendenti ma anche della stessa amministrazione provinciale e, in ultima analisi, della popolazione altoatesina.



Gerhard Mair
Presidente del Comitato unico di garanzia
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e
contro le discriminazioni

AREA D'INTERVENTO 1:

**AUMENTARE L'OFFERTA DI ORARI DI LAVORO FLESSIBILI- RIDURRE
L'ELEVATO TASSO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE TRA LE DIPENDENTI**

1. SITUAZIONE GENERALE

Nell'amministrazione provinciale in senso stretto lavorano soprattutto donne.

Complessivamente la loro percentuale è più che doppia rispetto agli uomini.

Il 42,7% delle donne lavora a tempo pieno, contro l'84,7% degli uomini. Più della metà delle donne (57,3%) lavora a tempo parziale, contro il 15,3% degli uomini.

	Sesso		Totale
	DONNE	UOMINI	
TIPO RAPPORTO DI LAVORO			
tempo pieno	3.672 (53,8%)	3.153 (46,2%)	6.825
tempo parziale fino al 50%	1.759 (90,3%)	190 (9,7%)	1.949
tempo parziale più del 50%	3.171 (89,3%)	381 (10,7%)	3.552
totale	8.602 (69,8%)	3.724 (30,2%)	12.326

fonte: *Personale dell'Amministrazione provinciale. Analisi di genere - 2019*

DONNE	8.602
tempo pieno	42,7%
tempo parziale fino al 50%	20,4%
tempo parziale più del 50%	36,9%

UOMINI	3.724
tempo pieno	84,7%
tempo parziale fino al 50%	5,1%
tempo parziale più del 50%	10,2%

fonte: *Personale dell'Amministrazione provinciale. Analisi di genere - 2019*

Attualmente non si sa quanto sia alta la percentuale di rapporti di lavoro a tempo parziale "volontari" e "non volontari". Sono però ben note le conseguenze del lavoro a tempo parziale. Vi sono conseguenze dirette, come le lacune pensionistiche, e anche indirette. Fra queste ultime c'è, ad esempio, la diminuzione delle opportunità di crescita professionale. Una riduzione della quota di posti a tempo parziale appare un'opzione realistica, anche considerando il grande ampliamento dei servizi di assistenza alla prima infanzia negli ultimi anni.

2. MISURE

Riguardo alla riduzione dell'impiego a tempo parziale delle donne – che non significa necessariamente passare al tempo pieno – si propongono le seguenti misure.

1) Approfondita analisi dei dati numerici riguardo ai posti a tempo parziale

L'obiettivo dell'analisi è individuare la percentuale di rapporti di lavoro a tempo parziale volontari e non volontari nell'amministrazione provinciale. Occorre inoltre indagare sui motivi del lavoro a tempo parziale. Oltre a tale analisi si può effettuare un sondaggio sulla disponibilità verso modelli di lavoro alternativi – quest'ultimo, naturalmente, con valore indicativo.

L'analisi verrà effettuata internamente dagli uffici competenti o dall'ufficio sviluppo personale.

2) Definizione di modelli di orario lavorativo secondo le fasi della vita

Quando si parla di modelli di orario lavorativo secondo le fasi della vita, s'intende un accordo a lungo termine sull'orario di lavoro flessibile che tenga conto delle mutevoli esigenze dei/delle dipendenti. Si considerano soprattutto le esigenze di tempo derivanti dai cambiamenti nelle esigenze della famiglia. L'organizzazione del lavoro secondo le fasi della vita si può attuare p. es. attraverso un "conto ore" che si estenda a tutta la vita lavorativa.

Com'è già nelle intenzioni dell'amministrazione provinciale, si dovrebbe riconsiderare il modello delle fasce orarie obbligatorie e flessibili. Un'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro concordata con il/la dirigente può contribuire alla conciliabilità fra famiglia e lavoro e creare offerte flessibili.

3) Ampliamento dei servizi interni di assistenza all'infanzia ovvero cooperazione con strutture od operatori privati in tale ambito

Particolare attenzione deve essere prestata al fabbisogno durante le vacanze e nei mesi estivi. La collaborazione con strutture private di assistenza alla prima infanzia può garantire

l'assistenza nel luogo di residenza. Si sta già lavorando per realizzare una struttura per l'infanzia vicina ai più importanti luoghi di lavoro di Bolzano.

4) Analisi del fabbisogno: analisi dell'interesse nei confronti di un sostegno per l'assistenza a persone anziane interno all'amministrazione

Anche in questo caso si può prendere in considerazione una collaborazione con servizi di assistenza privati.

5) Attuazione della legge provinciale 7 agosto 2015, n. 124 (articolo 14 - lavoro agile)

Per lavoro agile s'intende un modello di lavoro che utilizza tecnologie consuete e nuove. Così migliorano sia le prestazioni sia la soddisfazione sul lavoro. Il lavoro agile è una formula con la quale le prestazioni si valutano in termini non di ore lavorate ma di risultati ottenuti, aumentando così la flessibilità e la conciliabilità tra lavoro e vita privata.

Recentemente, per la crisi della Covid-19, l'amministrazione provinciale ha introdotto il telelavoro e soprattutto il lavoro agile su vasta scala, in modo rapido e non burocratico. Ora si tratta di stabilizzare questo strumento anche nel periodo dopo la Covid-19.

Attualmente il telelavoro è poco diffuso. Qui bisogna distinguere fra telelavoro e lavoro agile. Quest'ultimo va visto come un ulteriore sviluppo: mentre il telelavoro sposta l'attività dall'ufficio alla casa, il lavoro agile può svolgersi ovunque.

Strettamente legato al lavoro agile è il *co-working*, cioè l'uso in comune di un ambiente di lavoro.

Per l'amministrazione provinciale si potrebbero prendere in considerazione tali ambienti di lavoro in tutte le parti della provincia. Ciò consentirebbe ai/alle dipendenti di lavorare nel luogo di residenza ovvero di ridurre gli eventuali percorsi. Combinare lavoro agile e *co-working* potrebbe favorire la conciliazione tra lavoro e vita familiare.

AREA D'INTERVENTO 2:

AUMENTARE L' UTILIZZO DEL TELELAVORO

1. SITUAZIONE GENERALE

Nel 2019 complessivamente 123 persone erano in telelavoro: un leggero aumento rispetto all'anno precedente (107). La maggior parte del telelavoro è svolta da donne. Si può supporre che ciò sia dovuto all'esigenza di conciliare famiglia e professione:

Sesso	in telelavoro (al 31-12)
DONNE	103
UOMINI	20
	123

fonte: dati forniti direttamente dall'ufficio organizzazione della Provincia autonoma di Bolzano, 2019

2. MISURE

I dati sul telelavoro non sono di facile interpretazione. Non si sa quante domande siano state effettivamente presentate all'interno dell'amministrazione provinciale e quante ne siano state respinte. Non vi sono dati sul livello d'interesse per il telelavoro ovvero sulle ragioni per non richiederlo o non permetterlo.

Il telelavoro è strettamente legato al lavoro agile. L'attuazione delle misure nell'area d'intervento 1 costituirebbe certamente un importante fattore per la diffusione del telelavoro.

L'attuazione di queste misure incoraggerebbe automaticamente la domanda di telelavoro.

Durante la crisi causata dalla Covid-19 molti e molte dipendenti hanno potuto acquisire nuove e preziose esperienze di telelavoro.

Si propongono le seguenti misure:

1) Analisi delle esperienze di telelavoro e lavoro agile

Sondaggi tra i dipendenti sulle esperienze di telelavoro e lavoro agile prima e durante la crisi causata dalla Covid-19 potrebbero rivelare gli aspetti positivi e negativi di tali modalità e servire per il loro ulteriore sviluppo. Un progetto pilota (già previsto dall'amministrazione provinciale) per introdurre forme di lavoro agile potrà apportare ulteriori dati ed esperienze.

2) Offerta formativa su telelavoro e lavoro agile

I/Le dirigenti devono imparare a conoscere possibilità e limiti di queste modalità, e impratichirsi delle forme di lavoro innovative. Si crea così una situazione favorevole ad accettare tali modalità e accogliere le richieste di usufruirne.

3) Creazione di un chiaro e vincolante quadro normativo per telelavoro e lavoro agile

Dopo aver analizzato a fondo le esigenze ed essersi confrontati sull'argomento, si dovrebbero creare le condizioni che rendano telelavoro e lavoro agile vantaggiosi per l'amministrazione provinciale e per il personale. Al riguardo bisognerà anche chiarire chi debba sostenere i costi, come definire l'orario di lavoro e i criteri per autorizzare il lavoro agile.

AREA D'INTERVENTO 3:

AUMENTARE I RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO FRA LE DIPENDENTI

1. SITUAZIONE GENERALE

L'86,4% delle donne nel servizio provinciale ha un contratto a tempo indeterminato, contro il 90,1% degli uomini. Negli ultimi anni poco è cambiato in questo senso.

La percentuale di personale con contratto a tempo indeterminato è aumentata negli anni, soprattutto tra le donne. Lo dimostra anche il fatto che nel 2000 solo il 61,1% delle donne aveva un contratto a tempo indeterminato, contro l'82,3% degli uomini.

situazione giuridica	Sesso		TOTALE
	DONNE	UOMINI	
a tempo indeterminato	7.436 (68,9 %)	3.354 (31,1 %)	10.790
a tempo determinato con idoneità	799 (70,6 %)	333 (29,4 %)	1132
a tempo determinato senza idoneità	367 (90,8 %)	37 (9,2 %)	404
Totale	8.602	3.724	12.326

fonte: *Personale dell'Amministrazione provinciale. Analisi di genere - 2019*

DONNE	8.602	UOMINI	3.724
a tempo indeterminato	86,4 %	a tempo indeterminato	90,1 %
a tempo determinato con idoneità	9,3 %	a tempo determinato con idoneità	8,9 %
a tempo determinato senza idoneità	4,3 %	a tempo determinato senza idoneità	1 %

fonte: *Personale dell'Amministrazione provinciale. Analisi di genere - 2019*

Analizzando la situazione nei diversi ambiti emerge un quadro più chiaro. Negli ambiti scuola dell'infanzia e scuola professionale, vale a dire nell'ambito dell'educazione e in quello della

formazione professionale, troviamo un maggior numero di dipendenti donne a tempo determinato, comunque all'interno di un maggior numero di dipendenti di sesso femminile in tale ambito.

Uno dei motivi del maggior numero di contratti a tempo determinato nella scuola dell'infanzia e nelle altre scuole è la necessità di flessibilizzare il numero di dipendenti in rapporto al numero delle bambine e bambini iscritti.

Un altro motivo per l'impiego a tempo determinato è il numero limitato di dipendenti con le necessarie qualifiche. In assenza di personale qualificato, i/le dipendenti sono assunti a tempo determinato con chiamata diretta.

Pure nel settore dell'assistenza alle persone con disabilità si trova un numero relativamente alto di donne con lavoro precario – molte di esse a tempo parziale, dunque ancora più precarie. Già negli ultimi anni sono state adottate e attuate diverse misure per risolvere il problema dell'elevato grado di precarietà e della conseguente insicurezza per le persone interessate. Anche in questo contesto, una delle ragioni delle assunzioni a tempo determinato è la mancanza di personale con una formazione adeguata.

La seguente tabella sintetizza la situazione nei diversi ambiti.

	a tempo indeterminato		a tempo determinato con idoneità		a tempo determinato senza idoneità	
	Sesso		Sesso		Sesso	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
amministrazione provinciale in senso stretto	1734 (63,3%)	929 (33,9%)	41 (1,5%)	34 (1,2%)		1 (0,1%)
ente strumentale / altre strutture	273	367	28	11	4	2
corpo forestale provinciale	16 (5,7%)	263 (94,3%)				
servizio strade		475 (100%)				
scuola dell'infanzia	1.955 (81,4%)	4 (0,2%)	178 (7,4%)	9 (0,4%)	253 (10,5%)	2
scuole professionali	519 (39,9%)	423 (32,5 %)	151 (11,6 %)	152 (11,7%)	41 (3,1%)	14 (1,1%)

formazione professionale agraria e forestale	140	70	41	25	7	2
scuole di musica	213	203	41	46	24	9
assistenza alle persone con disabilità	360 (61,6%)	41 (7%)	142 (24,3%)	11	28	2
personale amministrativo	2.226 (73,2%)	579 (19%)	177 (5,8%)	45 (1,5%)	10 (0,3%)	5 (0,2%)

fonte: *Personale dell'Amministrazione provinciale. Analisi di genere - 2019*

2. MISURE

Le misure adottate dai responsabili politici sono di natura strutturale. È opportuno attuare le misure già approvate.

Il numero di posti di formazione per il personale dev'essere proporzionato al reale fabbisogno delle strutture.

AREA D'INTERVENTO 4:

RIDURRE LA SEGREGAZIONE PROFESSIONALE

1. SITUAZIONE GENERALE

Dai dati dell'analisi di genere emerge – anche per l'amministrazione della Provincia autonoma di Bolzano – una situazione di segregazione professionale: vale a dire che la percentuale di uomini o donne in una determinata categoria o professione supera il 90%. I profili professionali di addetta alle pulizie, domestica, assistente di segreteria, assistente all'infanzia, assistente di segreteria qualificata, collaboratrice all'integrazione, insegnante di scuola dell'infanzia (VI QF 99,2%, VIII QF 98,1%), collaboratrice pedagogica delle scuole dell'infanzia (99,7%) e segretaria scolastica (100%) sono coperti da donne per oltre il 90% o esclusivamente. Al contrario i profili professionali di autista, custode e cantoniere sono coperti esclusivamente da uomini.

Un'alta percentuale di dipendenti di sesso femminile, tra il 70 e il 90%, è occupata anche nei seguenti profili: bidella, contabile, collaboratrice tavolo, collaboratrice amministrativa, educatrice sociale, ispettrice bibliotecaria, conservatrice del libro fondiario, bibliotecaria qualificata (90%), consulente all'orientamento-ispettrice (90%), tecnica per l'integrazione lavorativa (72,2%), psicopedagogista (94,7%).

Considerando che il 63,8% delle collaboratrici dell'amministrazione provinciale sono donne, colpisce il fatto che il settore istruzione e formazione, ad eccezione delle scuole di musica e professionali, ha un'alta percentuale di donne (79,8%), con punte fino al 99,4% nella scuola dell'infanzia. Nelle scuole professionali sono il 54,2%, nella formazione professionale agraria e forestale il 67,3%, nelle scuole di musica il 52,2%, nell'assistenza alle persone con disabilità il 91,7%, e costituiscono il 79,3% del personale amministrativo.

In sintesi, si può dire che anche all'interno dell'amministrazione pubblica si ripropone un quadro familiare: le professioni educative e formative sono femminili, quelle tecniche maschili. Le professioni educative e formative sono spesso più precarie e peggio pagate. Comunque, nell'ambito della pubblica amministrazione quest'ultimo dato ha trovato conferma solo in misura limitata.

2. MISURE

La scelta della professione è un processo influenzato da molti fattori sociali. Al momento in cui si presenta domanda per entrare nel servizio provinciale, la scelta della formazione e della professione è già avvenuta. Per questo motivo l'amministrazione provinciale può intervenire indirettamente con le risorse a sua disposizione nell'ambito della pubblica amministrazione, ad esempio tramite la consulenza per l'orientamento professionale.

Si raccomanda pertanto di rafforzare, in collaborazione col servizio di consulenza per l'orientamento professionale, i programmi esistenti in tale ambito, così da rendere più attrattive le professioni educative e formative, e di prestare particolare attenzione alle forme di consulenza concernenti le problematiche di genere.

Poiché la segregazione occupazionale è un fenomeno trasversale, è necessario collaborare con tutte le attrici e gli attori in ambito locale. Ci riferiamo, ad esempio, al piano del mercato del lavoro elaborato dalla ripartizione lavoro.

Inoltre, l'amministrazione provinciale può applicare misure dirette, ad esempio criteri preferenziali per il sesso sottorappresentato – donne o uomini – in determinate professioni.

Le denominazioni dei profili professionali possono essere ripensate, e se necessario sostituite, in considerazione della segregazione di genere.

Nella socializzazione professionale svolgono un ruolo importante la scuola e l'istruzione in generale. Poiché la scelta della professione è strettamente legata agli stereotipi di genere, i piani di formazione devono tener conto di questo aspetto e includerlo come parte integrante dei piani di formazione per insegnanti e adolescenti. Bisogna eliminare gli stereotipi di genere.

Si dovrebbero promuovere ulteriori iniziative di formazione per il personale dell'amministrazione provinciale, con particolare riguardo agli approcci attenti alle problematiche di genere nell'ambito del lavoro.

AREA D'INTERVENTO 5:

PORRE FINE ALLA SOTTORAPPRESENTAZIONE DELLE DONNE AI LIVELLI DIRETTIVI

1. SITUAZIONE GENERALE

È considerato/a dirigente solo chi dirige una struttura con personale; sono esclusi i/le dirigenti distaccati.

Al 31 dicembre 2019, nell'amministrazione provinciale risultano impiegati 296 dirigenti (direttori e direttrici di ufficio, di ripartizione e di dipartimento), di cui un buon terzo donne. Per il resto del personale, invece, la proporzione s'inverte: le donne sono quasi sette su dieci.

La percentuale di donne tra i dirigenti è ancora relativamente bassa, soprattutto nelle posizioni di vertice (dipartimenti).

Dal 2000 la percentuale di donne è più che raddoppiata, raggiungendo il 35,5% alla fine del 2019.

2. MISURE

Per ridurre la sottorappresentanza delle donne in posizioni dirigenziali si raccomandano le seguenti misure:

- programmi di formazione mirati per preparare le laureate a ruoli dirigenziali
- misure per favorire la conciliabilità tra famiglia e lavoro (vedi altre aree d'intervento)
- programmi per reclutare e selezionare dirigenti donne
- preparazione anticipata in caso di fluttuazioni pianificabili (p. es. in seguito a pensionamento)
- strategie di sviluppo del personale con particolare riguardo alle dipendenti capaci
- definizione degli obiettivi (p. es. 50% dirigenti donne): istituzione di un sistema di controllo e di valutazione dei risultati
- programmi di formazione per giovani dirigenti da parte di colleghi/colleghe nel ruolo di mentori

AREA D'INTERVENTO 6:

RIDURRE LE CONSEGUENZE DELLA DISUGUALE DISTRIBUZIONE PER CLASSI DI ETÀ

1. SITUAZIONE GENERALE

Nel 2019 l'età media del personale risulta essere di 47,8 anni. Complessivamente l'età media delle donne (47,6 anni) è leggermente inferiore a quella degli uomini (48,1 anni). Questo vale anche per la maggior parte delle qualifiche funzionali. Solo nella II, III e soprattutto nella V qualifica funzionale le donne sono mediamente più anziane dei colleghi uomini.

L'età media del personale provinciale tende ad aumentare. Ciò è dovuto in parte alle recenti riforme pensionistiche e all'aumento dell'età pensionabile, e in parte al blocco delle assunzioni.

Nel 2000 le donne erano in media quattro anni più giovani della controparte maschile; oggi la differenza è di poco meno di un anno.

L'analisi per fasce di età conferma un aumento percentuale del personale in età più avanzata, soprattutto nelle qualifiche funzionali più basse.

Molti/Molte dipendenti sono nella fascia media, con pochi ingressi di giovani. Tra i/le giovani dipendenti, quelli al di sotto dei 35 anni si trovano per lo più nelle qualifiche funzionali medie e alte (donne nella VII e VIII, uomini dalla V alla VII).

Nelle qualifiche funzionali VI e VII la percentuale di persone oltre i 45 anni diminuisce significativamente e raggiunge il minimo, per entrambi i sessi, nella VII qualifica funzionale. Va sottolineato che nella VII qualifica funzionale la percentuale di donne oltre i 45 anni è significativamente inferiore a quella degli uomini.

Nelle fasce d'età più alte la percentuale di laureati è significativamente più bassa per le donne. Col diminuire dell'età questo divario cala e le due percentuali si avvicinano. Diversamente dal passato, oggi donne e uomini hanno livelli d'istruzione simili.

2. MISURE

L'amministrazione pubblica ha già ora difficoltà a reclutare giovani dipendenti. Ciò è certamente dovuto anche all'interessante offerta di lavoro finora proveniente dal settore privato. Le scelte dei giovani sono influenzate anche da un migliore trattamento economico, e spesso dalle maggiori opportunità di sviluppo professionale.

Tuttavia, per la crisi causata dalla Covid-19, nel prossimo futuro l'offerta di lavoro nel settore privato, finora interessante, sarà probabilmente meno stabile rispetto al settore pubblico coi suoi posti di lavoro sicuri.

Inoltre (se non già previste) si raccomandano le seguenti misure:

- aumentare l'attrattività dell'amministrazione, ad esempio con delle campagne
- attuare programmi per i/le dirigenti, che sono la migliore pubblicità e possono assumere un ruolo di motivatori e motivatrici; devono essere consapevoli di questa loro funzione esemplare
- programmi di reclutamento nelle scuole superiori e nelle università
- il servizio pubblico come istituzione di formazione e aggiornamento per giovani laureati e laureate, diplomati e diplomate
- apprendistato nell'amministrazione: i/le giovani vengono formati presso le scuole di amministrazione e parallelamente acquisiscono esperienza pratica nel servizio pubblico
- per quanto possibile, semplificare le procedure di selezione e strutturarle a misura di candidati e candidate
- curare l'immagine dell'amministrazione provinciale come ente attento alle esigenze delle famiglie, che offre possibilità di crescita professionale e posti di lavoro a prova di crisi
- chiarire e attuare il progetto "patto intergenerazionale" con l'INPS (Istituto nazionale di previdenza sociale), per venire incontro al personale di età avanzata ovvero con alta anzianità di servizio e allo stesso tempo liberare posti per assumere giovani dipendenti.

AREA D'INTERVENTO 7:

RAGGIUNGERE UN UGUAL NUMERO DI ASSENZE PER MOTIVI PARENTALI E MOTIVI DI CURA FRA UOMINI E DONNE

1. SITUAZIONE GENERALE

Nel corso degli anni sono diminuiti sia il numero di domande sia la durata dei congedi parentali. La maggior parte del personale provinciale continua ad avvalersi della possibilità di assentarsi dal lavoro il più a lungo possibile combinando i congedi parentali e l'aspettativa previsti per dipendenti con figli. La durata massima è di 31 mesi per entrambi i genitori. Tuttavia, si registra una tendenza al ribasso, mentre sono aumentate le richieste di permesso per motivi educativi (due anni).

Le assenze dei dipendenti maschi costituiscono il 2,2% del totale delle assenze per motivi parentali (la percentuale totale di uomini nell'amministrazione provinciale è del 30,2%). Delle tre possibilità (congedo parentale, aspettativa per dipendenti con figli, permesso per motivi educativi), il congedo parentale è quella di cui gli uomini si avvalgono maggiormente.

Congedo parentale

DONNE	UOMINI
393 (83,1%)	80 (16,9) %

fonte: *Personale dell'Amministrazione provinciale. Analisi di genere - 2019*

Tuttavia, la durata media delle assenze degli uomini (31 giorni) è stata notevolmente inferiore rispetto alle donne (56 giorni).

Permesso per motivi educativi

DONNE	UOMINI
365 (99,2%)	3 (0,8%)

fonte: *Personale dell'Amministrazione provinciale. Analisi di genere - 2019*

L'assenza media delle dipendenti è stata di 171 giorni; l'assenza dei dipendenti di sesso maschile non è stata registrata in termini di giorni data l'esiguità del numero.

Aspettativa per dipendenti con figli

DONNE	UOMINI
258 (98,1%)	5 (1,9%)

fonte: *Personale dell'Amministrazione provinciale. Analisi di genere - 2019*

La durata media è stata di 142 giorni per le donne e di 41 per gli uomini.

Congedo straordinario per malattia dei figli

DONNE	UOMINI
1428	247

fonte: *Personale dell'Amministrazione provinciale. Analisi di genere - 2019*

Le donne sono state assenti in media 4 giorni, gli uomini in media 1 giorno di meno.

Congedo straordinario - legge 104/92

DONNE	UOMINI
485	152

fonte: *Personale dell'Amministrazione provinciale. Analisi di genere - 2019*

In media le dipendenti sono state assenti 15 giorni, il personale di sesso maschile 17 giorni.

Aspettativa non retribuita per motivi di famiglia

DONNE	UOMINI
232	19

fonte: *Personale dell'Amministrazione provinciale. Analisi di genere - 2019*

In media le dipendenti sono state assenti 56 giorni, il personale di sesso maschile 54 giorni.

Assenze per malattia

Negli ultimi dieci anni si è registrata la tendenza a una minore durata delle assenze per malattia: si sono ridotte mediamente di quasi due giorni, indipendentemente dal sesso.

Va sottolineato che il numero complessivo di giorni di assenza mensile delle donne supera notevolmente quello degli uomini (il che è dovuto principalmente al maggior numero di donne nell'amministrazione provinciale).

2. MISURE

I dati riflettono il fatto che il lavoro familiare è svolto principalmente dalle donne. Le assenze per motivi familiari sono utilizzate principalmente da queste ultime. Ciò è una conseguenza delle strutture sociali prevalenti. Per questo motivo i più comuni stereotipi di genere devono essere affrontati dalla società nel suo complesso.

Per quanto riguarda l'ambito d'influenza della pubblica amministrazione, bisogna ridurre le assenze delle donne. Si devono pertanto attuare le misure proposte per l'area d'intervento 1.

1) Segnalare attivamente le possibilità agli uomini

È importante promuovere la condivisione del lavoro "non retribuito" di assistenza e cura. Gli uomini dovrebbero essere attivamente sensibilizzati rispetto alla possibilità di assentarsi per motivi educativi e di assistenza.

Per rendere conciliabili famiglia e lavoro, si dovrebbe fare opera di sensibilizzazione tra i dipendenti uomini dell'amministrazione provinciale.

2) Considerare gli effetti del cambiamento demografico

A causa del cambiamento demografico aumenterà la necessità di assentarsi dal lavoro per assistere persone anziane, rispetto alla necessità di assentarsi per motivi legati ai figli. L'ulteriore sviluppo delle misure dovrà tenere conto di tale nuova situazione.

3) Facilitare il ritorno alla professione

Tornare al lavoro dopo una lunga assenza può essere problematico per entrambe le parti. Una consapevole pianificazione del rientro ovvero l'offerta di rimanere costantemente in contatto possono facilitare il processo.