

Reggio Emilia 5/5/2017

Alla c.a.

dell'Organismo indipendente di Valutazione

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

Gli effetti prodotti dalla legge 56 del 7 aprile 2014 e dalla legge regionale 30 luglio 2015 n. 13 hanno condizionato fortemente le attività dell'amministrazione anche nell'ambito dell'attuazione delle politiche di pari opportunità. L'Ente, in un contesto di radicale trasformazione della propria missione e di forte e progressivo depauperamento delle risorse umane, tra cui figure professionali con particolari qualificazioni ed esperienze professionali, ha continuato ad attuare azioni già consolidate per favorire una più completa realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

La situazione di precarietà che ha caratterizzato gli ultimi anni di lavoro del personale della Provincia è inserita in un contesto di generale peggioramento delle condizioni del lavoro, causate dalla crisi economica e dall'elevato tasso di disoccupazione, che hanno richiesto un impegno costante da parte della Consiglieria di Parità. La precarietà nei rapporti di lavoro, le discriminazioni e le molestie da parte delle lavoratrici sono state al centro delle attività della Consiglieria a cui sono stati richiesti non solo interventi diretti ma, soprattutto, consigli, suggerimenti di comportamento, informazioni sui propri diritti. Nel corso dell'anno è stato pubblicato il bando per la selezione della Consiglieria di parità effettiva e della Consiglieria supplente, in scadenza, che hanno poi visto la riconferma della Consiglieria in carica e la nomina di una nuova Supplente.

La Convenzione fra la Regione Emilia-Romagna, la città Metropolitana di Bologna e le Province per la gestione dei rapporti intercorrenti a seguito del trasferimento di personale effettuato ai sensi della legge regionale 13/2015 ha permesso il distacco presso la Provincia di una unità di personale per le attività relative alla formazione professionale e l'assegnazione di tale figura, per una quota

parte del proprio tempo lavoro, presso l'ufficio della consigliera di Parità, al fine di favorire un supporto costante e qualificato.

Seppur in un quadro di incertezza e di trasformazioni che hanno caratterizzato l'Ente, il personale dipendente della Provincia ha continuato a beneficiare di condizioni di lavoro che attenuano i disagi derivati dalla necessità di conciliare tempi di lavoro e cura della famiglia. L'orario di lavoro, adottato dall'Ente da diverso tempo, non solo continua ad essere uno strumento fondamentale per favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro, ma consente una diversa organizzazione dei tempi di lavoro in funzione di esigenze organizzative e personali. La flessibilità dell'orario di lavoro, consentendo alle dipendenti di adeguare alle esigenze personali una frazione significativa dell'orario di lavoro, permette all'amministrazione di beneficiare appieno delle prestazioni del personale in un momento di forte contrazione delle risorse umane.

La diminuzione del personale verificatesi negli ultimi anni e l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni hanno determinato un progressivo invecchiamento anagrafico dei dipendenti: il 60% delle dipendenti ha più di 50 anni, mentre per gli uomini la percentuale degli ultracinquantenni è del 63%. In questo contesto le recenti modifiche normative che hanno riguardato la Pubblica amministrazione, in particolare la digitalizzazione degli atti, la contabilità armonizzata, il nuovo codice dei contratti, con la conseguente introduzione di nuovi applicativi interni, hanno comportato per il personale un forte impegno nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro. Per supportare eventuali disagi nell'ambito lavorativo da parte di alcune fasce di personale, l'Ente ha promosso iniziative specifiche di formazione ed ha inserito dispense e manuali sulla Intranet.

Per quanto riguarda il telelavoro l'ente ha garantito anche per il 2016 tale modalità ad una unità di personale femminile che da anni si trova in una situazione di disagio familiare.

L'istituto del part time continua ad essere utilizzato prevalentemente da personale femminile (88% del totale dei rapporti a tempo parziale); la prestazione oraria prevalente nell'ambito dei part time continua ad essere di 30 ore settimanali e l'articolazione dell'orario si concentra in misura maggiore nella fascia antimeridiana.

Al personale sono state fornite con puntualità le informazioni necessarie per il corretto utilizzo delle disposizioni a tutela della maternità e della paternità.

Nel 2016 due dipendenti hanno usufruito del congedo di maternità.

Il congedo parentale da parte delle lavoratrici madri è utilizzato in periodi diversi: una prima parte al termine del congedo di maternità ed i periodi rimanenti utilizzati in maniera frazionata in modo da

poter riorganizzare con gradualità la vita familiare ed il rientro all'attività lavorativa. L'utilizzo del congedo parentale da parte dei padri viene di norma effettuato nel periodo estivo.

L'utilizzo dei permessi per l'assistenza di familiari in situazione di svantaggio, ai sensi della legge 104/92, ha interessato nel 2016 30 dipendenti, suddivisi in ugual misura tra personale femminile e maschile.

La rappresentanza femminile nei livelli decisionali dell'ente è consolidata ormai da molti anni anche nelle funzioni che richiedono maggiori competenze e responsabilità. Il personale dirigenziale dell'Ente è formato da tre unità di personale, di cui due figure femminili, mentre l'area delle posizioni organizzative vede la presenza di otto incarichi a personale femminile su un totale di sedici posizioni organizzative.

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