



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

COMITATO PARI OPPORTUNITA'

c/o Servizio per il Personale

Piazza Fiera, 3 – 38100 TRENTO

tel. 0461 496333 fax. 0461 496261

e-mail: comitato.pariopp@provincia.tn.it

RELAZIONE SULL'ATTIVITA' 2003 – 2008

PREMESSA

Il Comitato pari opportunità è stato istituito con deliberazione della Giunta provinciale n. 2800 del 23 ottobre 2003, come previsto dall'art. 11 del Contratto collettivo provinciale di lavoro 2002 – 2005 del personale dell'area non dirigenziale del comparto Autonomie locali, sottoscritto in data 20 ottobre 2003, così come modificato dall'art. 6 dell'Accordo per il rinnovo del C.C.P.L. per il quadriennio giuridico 2006 – 2009/ biennio economico 2008 – 2009, sottoscritto in data 22 settembre 2008.

Il Comitato è un organo di staff tecnico a supporto dell'amministrazione: ha un ruolo propositivo e consultivo sugli istituti giuridici del contratto attinenti la promozione delle pari opportunità. Referente istituzionale del Comitato è il Dirigente competente in materia di personale.

E' composto da 13 componenti: il/la Presidente, sei componenti in rappresentanza dell'Amministrazione e sei in rappresentanza delle organizzazioni sindacali.

Attualmente la composizione del comitato, che nel corso di questi anni ha subito alcune modifiche, risulta la seguente:

- Presidente: Barbara Poggio, ricercatrice presso il Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università degli Studi, esperto esterno;
- rappresentanti dell'Amministrazione:
 - Lucia Trettel, direttore dell'Ufficio per le Politiche di pari opportunità del Dipartimento Istruzione (sostituito Anna Maria Belluccio) – vicepresidente;
 - Paola Borz, Direttore Ufficio Gestione del Servizio per il personale (sostituito Stefania Allegretti);
 - Renza Pecoraro, direttore dell'Ufficio edilizia abitativa pubblica del Servizio Politiche sociali e abitative (sostituito Patrizia Degasperi)
 - Rossella Maccani, funzionario dell'Agenzia del Lavoro (sostituito Mariarosa Pontati)
 - Ettore Pedrotti, funzionario del Servizio Impianti a fune (sostituito Claudia Tasin);
- rappresentanti delle Organizzazioni sindacali
 - Gianna Marzari, rappresentante CISL FPS (sostituito Donatella Lorandi);
 - Claudia Loro, rappresentante CGIL FP (sostituito Marilisa De Luca);
 - Rita Cimadom, rappresentante FE.Na.LT. Enti locali (sostituito Chiara Romani);

- Silvia Bertola, rappresentante U.I.L Enti Locali (sostituto Claudia Banal);
- Livia Ferrario, rappresentante DIR.P.A.T.(sostituto Stella Caden);
- Stella Giampietro, Direttore dell'Ufficio Assetto economico del Servizio per il personale nominata congiuntamente da tutte le sigle sindacali (sostituto Francesco Cappelletti).

I componenti si ritrovano di norma ogni due mesi per discutere sull'ordine del giorno che viene di volta in volta definito.

Nel periodo in oggetto l'attività del Comitato Pari Opportunità si è concentrata prevalentemente sui seguenti ambiti:

- analisi dei dati relativi alla presenza e distribuzione di uomini e donne all'interno dell'organizzazione;
- monitoraggio sulle politiche del personale e sulla contrattazione integrativa, con formulazione di proposte in ordine alle tematiche delle pari opportunità;
- attività consultiva sulla progettazione formativa;
- attività di *networking* con altri organismi di parità.

Il coinvolgimento in un progetto Equal coordinato dall'Università di Trento ha inoltre consentito di disporre di risorse utili per realizzare alcune iniziative di particolare rilevanza. Di seguito verranno presentate più in dettaglio le diverse azioni ed iniziative attuate.

INIZIATIVE DI PARTICOLARE RILEVANZA

- Nel corso del periodo 2005-7 il Comitato ha partecipato al progetto Equal GELSO¹, coordinato dal Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università di Trento, finalizzato ad affrontare, attraverso un percorso di ricerca-azione, il problema della segregazione verticale di genere nelle principali organizzazioni della provincia di Trento, attraverso l'analisi dei percorsi professionali di donne e uomini e la proposta di azioni di sperimentazione volte a superare le asimmetrie esistenti, anche attraverso l'introduzione di interventi di conciliazione vita familiare e vita lavorativa.
- La partecipazione al progetto ha consentito al Comitato di predisporre e somministrare un questionario per i dipendenti P.A.T. per la rilevazione dei fabbisogni di conciliazione tra vita familiare/ private e vita lavorativa, i cui risultati sono poi stati inviati all'amministrazione, all'A.P.R.A.N. e a tutti i dipendenti, nonché pubblicati sul sito del Comitato stesso;
- Sempre all'interno del Progetto Equal GELSO è stato inoltre organizzato un incontro formativo, rivolto ai componenti dell'A.P.R.A.N. e alle rappresentanze sindacali, per incentivare l'adozione di un'ottica di genere all'interno della contrattazione.
- Il Comitato ha inoltre promosso l'idea di una mappatura delle attività estive rivolte all'infanzia presenti sul territorio provinciale e destinata alle famiglie, realizzata

¹ Realizzato con il contributo dell'Unione Europea - Fondo Sociale Europeo dall'Unione Europea - Fondo Sociale Europeo; Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale; Provincia Autonoma di Trento - Segreteria Generale - Ufficio Fondo Sociale Europeo.

attraverso il lavoro di una stagista del Master in Politiche di Genere nel Mercato del Lavoro dell'Università di Trento, in collaborazione con l'Ufficio per le Politiche di Pari Opportunità della Provincia Autonoma di Trento. L'iniziativa è stata perfezionata e resa disponibile alla cittadinanza dal Servizio Politiche Sociali e abitative.

- I membri del Comitato sono inoltre stati coinvolti in alcune delle attività formative promosse dal progetto GELSO e rivolte ai Comitati Pari Opportunità, al fine di potenziarne le competenze specifiche.

CONTRATTAZIONE

Il Comitato ha avviato un'analisi dei diversi contratti collettivi del comparto Autonomie locali sia del personale dell'area non dirigenziale che del personale dell'area dirigenziale. Dall'analisi sono state segnalate al Dipartimento Organizzazione, personale e affari generali e all'A.P.RA.N. alcune tematiche che il Comitato ritiene debbano trovar spazio in sede di contrattazione, evidenziando che i contratti del personale provinciale, attualmente diversi a seconda dell'area contrattuale, andrebbero uniformati per quanto attiene alcuni istituti come i permessi retribuiti e non retribuiti, i diritti all'astensione dal lavoro, i permessi per la cura dei figli e ogni altro istituto ricollegabile a tali fattispecie.

In particolare sono state avanzate, anche in sede di uno specifico incontro con l'A.P.RA.N., le seguenti proposte:

- il riconoscimento ai padri di 3 giorni permesso retribuito entro i primi 15 giorni di vita del figlio (il permesso retribuito per il giorno del parto è stato introdotto con il Contratto del 22 settembre 2008);
- estensione dell'aspettativa fino a 10 anni fruibile anche a giorni;
- l'introduzione, data la frequenza di situazioni di gravidanze a rischio che comportano l'astensione dal lavoro molto prima del compimento del settimo mese (o ottavo) di gravidanza, e tenuto conto del fatto che molte lavoratrici provengono da fuori Trento, di una prestazione lavorativa ad orario ridotto nel periodo che precede l'astensione obbligatoria;
- maggiore flessibilizzazione dell'orario di lavoro al fine di conciliare in maniera ottimale gli orari di entrata e uscita previsti dall'amministrazione con gli orari dei mezzi pubblici (si ricorda al riguardo la recedente rimodulazione, seppur parziale, dell'orario);
- utilizzo del lavoro a domicilio, prevedendo cioè la possibilità per persone che devono lavorare su specifici obiettivi, di svolgere una parte di tale attività a casa anziché in ufficio;
- eliminazione dall'articolo 93 "*Trattamento economico - normativo del direttore ad impegno ridotto*" del testo coordinato e modificativo del CCPL 2002-2005 dei direttori della Provincia autonoma di Trento e dei suoi enti funzionali della parte in cui si prevede "*In ogni caso la riduzione dell'orario comporta la riduzione della quota fissa di retribuzione di posizione per l'importo pari al 18% dell'importo in godimento*";

- *estensione dell'istituto "Accesso all'impegno ridotto" anche al personale con qualifica di Dirigente alle stesse condizioni del personale con qualifica di Direttore. Introduzione del part-time o per lo meno di orari settimanali ridotti di lavoro concordati con l'Amministrazione.*

FORMAZIONE

Nell'ambito della Ricognizione della Domanda Formativa per la definizione del Programma delle attività 2005/2006 dei corsi promossi dal Fondo Sociale Europeo, il Comitato ha trasmesso al competente Ufficio le proprie indicazioni progettuali in merito ai seguenti aspetti contenuti nella scheda di ricognizione dei fabbisogni:

- *"Interventi di sostegno alla predisposizione ed attuazione di piani individuali di formazione finalizzati a favorire la progressione di carriera di donne occupate"*
- *"Percorsi di informazione, orientamento, bilancio delle competenze, counselling, formazione teorico-pratica e tutoraggio sul lavoro rivolti alle donne per favorire l'inserimento o il reinserimento lavorativo"*
- *"Misure di accompagnamento"*

Tali linee sono state confermate anche per quanto riguarda l'analisi delle esigenze formative dell'anno 2007 aggiungendo, per ciò che concerne *"Promozione delle pratiche di telelavoro e della relativa formazione"* una proposta di analisi dei fabbisogni di fattibilità di politiche di telelavoro e l'avvio di progetti di sperimentazione.

Il Comitato ha sollecitato l'Amministrazione a prevedere dei momenti formativi specifici per la classe dirigenziale, che includano, all'interno dei corsi di aggiornamento sulla managerialità e partendo da una analisi dell'organizzazione del lavoro, uno spazio apposito rivolto alla promozione della cultura dei comportamenti non discriminatori, con riferimento specifico agli orari e alla conciliazione con i tempi di vita e di lavoro.

INCONTRI CON ALTRI COMITATI, PARTECIPAZIONE A CONVEGNI E SEMINARI

Il Comitato pari opportunità ha instaurato contatti con altri gli Comitati presenti all'interno della regione ed in particolare con il comitato del Comune di Trento, dell'Azienda sanitaria, della Regione al fine di potersi confrontare con altre esperienze attraverso uno scambio proficuo di informazioni ed individuare un eventuale percorso comune. Tematiche comuni di quest'azione sono:

- necessità di conoscere l'assetto organizzativo dell'Ente di riferimento, per poter operare una riflessione sulle reciprocità di interessi ed eventuali criticità esistenti per i lavoratrici/ori;
- promozione, all'interno delle varie strutture, di forme di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro attraverso l'analisi e la proposta di un'articolazione oraria più flessibile;
- promozione della formazione in materia di pari opportunità, che deve essere diretta sia ai membri stessi dei comitati che alla classe dirigenziale, in modo da favorire

l'acquisizione di una maggiore e specifica competenza in materia accanto ad una reale sensibilizzazione sulle problematiche esistenti;

- problema del reinserimento lavorativo di personale assente per lunghi periodi e il miglioramento della diffusione delle informazioni sulle pari opportunità tramite siti dedicati.

Il Comitato ha anche contribuito alla creazione della "Rete dei Comitati delle pari opportunità". Tale organismo comprende sia i comitati di natura privata, sia di natura pubblica presenti sul territorio provinciale. La Rete, nel corso del suo operare, ha predisposto, approvato e sottoscritto un documento denominato "Lettera d'intenti " nel quale sono indicati gli obiettivi e le finalità principali del suo agire. Detti obiettivi possono essere sintetizzati in: promozione e diffusione della cultura di genere e delle pari opportunità, progettazione, formazione, sensibilizzazione nonché realizzazione di ogni altra utile iniziativa volta ad accrescere la valorizzazione delle diversità.

Il Comitato ha inoltre da sempre partecipato a convegni e seminari promossi da altri soggetti, quali l'Università di Trento, o altri Comitati.

RAPPORTI ISTITUZIONALI

Durante questa legislatura il Comitato ha avuto un incontro con la Consigliera di parità, con gli Assessori competenti in materie legate alle pari opportunità (Assessore all'emigrazione, solidarietà internazionale, sport e pari opportunità; Assessore alla cultura; assessore alle politiche sociali) e con l'A.P.R.A.N.

F.to LA PRESIDENTE
dott.ssa Barbara Poggio

CA/