



PROVINCIA
DI ROMA



Le pari opportunità nella Provincia di Roma. Percezioni ed opinioni dei dipendenti.

Giugno 2013

Le pari opportunità nella Provincia di Roma. Percezioni e opinioni dei dipendenti

Indagine promossa dal Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Roma

Presidente: Anna Rita De Camillis

Componenti:

NICOLETTA CAPELLI - titolare
ANTONIO MARLETTA - supplente
FRANCA CARDINALI - titolare
MAURO MONACO - supplente
ANNA DI FAZIO - titolare
MASSIMILIANO SCIATORE - supplente
CARLA FERRARO - titolare
ANDREA FORMICA - supplente
GABRIELLA NICOLOSI - titolare
MASSIMO CATENA - supplente
MASSIMILIANO SIENI - titolare
SABRINA BARRA - supplente
MARA LANNA (rappresentante sindacale.) - titolare
EVA TOSCANO (rappresentante sindacale) - supplente
GIOVANNA CAMPOPIANO (rappresentante sindacale) - titolare
EMANUELE MARCANTONI (rappresentante sindacale) - supplente
RINA ROSINI (rappresentante sindacale.) - titolare
MARCELLO SERRAGO (rappresentante sindacale.) - supplente
GLORIA ZAPPALÀ (rappresentante sindacale.) - titolare
GIANFRANCO ROCCHI (rappresentante sindacale) - supplente
FRANCESCO VICHENI (rappresentante sindacale.) - titolare
ROMINA DI TORRE (rappresentante sindacale.) - supplente
ANNA MARIA CAMPESTRE (rappresentante sindacale) - titolare
ANDREA FUSCO (rappresentante sindacale) - supplente

Gruppo di lavoro:

GIOVANNA CAMPOPIANO/EMANUELE MARCANTONI
NICOLETTA CAPELLI
FRANCA CARDINALI
ANNA FRANCA DI FAZIO
MARA LANNA
FRANCESCO VICHENI

Direttore Dipartimento I Risorse Umane e qualità dei Servizi Dott. Federico Monni
Direttore Amministrazione Centrale dott. Paolo Berno

Elaborazione dati e testo :

Ufficio di Statistica e Studi della Provincia di Roma

**Il Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Roma ringrazia per l'attenzione e la sensibilità le colleghe e i colleghi che, rispondendo al questionario nei mesi di novembre e dicembre 2012, hanno reso possibile la realizzazione di questa indagine.
Ringrazia i colleghi del SIRIT per il supporto tecnico informatico.
Ringrazia inoltre le colleghe e i colleghi dell'Ufficio di Statistica per le competenze che hanno messo a disposizione del progetto.**

INDICE

	Pg.
PRESENTAZIONE	
0. INTRODUZIONE	7
1. Il questionario: struttura, tempi e modalità di somministrazione	7
2. Analisi dei risultati	9
2.1 Le caratteristiche del campione	9
2.2 Tempo di vita e tempo di lavoro	12
2.2.1 Il tempo di lavoro	12
2.2.2 Il tempo di vita	15
2.3 Le pari opportunità	19
2.3.1 Le pari opportunità: percezioni e opinioni	19
2.3.2 Le pari opportunità: il vissuto	20
2.3.3 Le pari opportunità: conoscenza e partecipazione	24
3. CONCLUSIONI	36

PRESENTAZIONE

Con delibera n. 101/6 del 16/03/2011 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) *per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora* che, in ottemperanza alla Legge 183/2010 e alla Direttiva PCdM 4 marzo 2011 “Linee Guida sul funzionamento dei CUG” ha compiti propositivi, consultivi e di verifica nei confronti dell’Amministrazione, volti a contribuire ad assicurare parità e pari opportunità e assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Tra i suoi primi atti il Cug ha stilato una proposta inerente il Piano di Azioni Positive 2012/2014 adottato dalla Giunta Provinciale con Deliberazione n. 21/6 del 15/02/2012. Fra le azioni previste dal Piano vi era anche la realizzazione di una ricerca sulla percezione delle pari opportunità nella Provincia di Roma i cui risultati sono illustrati nelle pagine che seguono. Realizzata nel momento in cui era ormai avviato il passaggio, nella nostra Amministrazione, dal Comitato Pari Opportunità al Comitato Unico di Garanzia (art. 21 della legge 183 del 4 novembre 2010), questa attività ha avuto una duplice finalità: da un lato approfondire il livello di conoscenza sulle “pari opportunità” fra le donne e gli uomini che lavorano nel nostro Ente e dall’altro di promuovere la diffusione della cultura delle pari opportunità e di introdurre buone prassi che migliorino il contesto lavorativo, che consentano una migliore conciliazione fra responsabilità di lavoro e responsabilità familiari e fornire alle donne e agli uomini uno strumento di consapevolezza dei propri diritti, potenzialità e opportunità. La stessa restituzione dei risultati di indagine che si realizza attraverso la pubblicazione di questo rapporto costituisce un primo contributo in questa direzione.

Nel convincimento che non possano adottarsi scelte e azioni politiche incisive senza un adeguato bagaglio di conoscenza dei fenomeni rispetto ai quali si sta intervenendo, il Cug della Provincia di Roma, ha inteso procedere in questa direzione attraverso una ricerca sulle esigenze e sui bisogni dei dipendenti, quale base di conoscenza operativa per declinare in maniera coerente al clima organizzativo, quelle azioni positive già previste in linea generale nel piano di azioni che il comitato ha predisposto.

All'iniziativa il personale della Provincia di Roma ha risposto positivamente. Al questionario, che ha rappresentato lo strumento principale della ricerca, hanno risposto in più di 600 e 408 sono stati i questionari compilati ritenuti validi. Un buon risultato considerato che la partecipazione al questionario era su base volontaria, segno questo che c'è una sensibilità diffusa tra il personale su questi temi e che vi sono, relativamente alle pari opportunità, delle criticità che richiedono forme di intervento. E' innanzitutto alle donne e agli uomini che hanno raccolto il nostro invito a rispondere al questionario che va il sentito ringraziamento del Comitato Unico di Garanzia. Si auspica che nel futuro vi siano altre iniziative di questo tipo che coinvolgano un numero sempre maggiore di colleghe e colleghi attivando un meccanismo di reciproca comunicazione e conoscenza. E' infatti convinzione del CUG che l'ascolto e lo scambio di idee costituiscono la preconditione per la realizzazione di interventi realmente rispondenti alle esigenze del personale.

Le pari opportunità, è questo uno dei principali risultati che emergono dalla ricerca, costituiscono un tema sentito soprattutto fra la componente femminile del personale. Sono le donne quelle che spendono di più nella fatica di conciliare diversi ruoli fra tempo di vita e tempo di lavoro e che faticosamente riescono a elaborare strategie di conciliazione.

La ricerca rileva inoltre come la cultura delle pari opportunità, specie quella fra uomo e donna, trova difficoltà ad affermarsi non solo sul posto di lavoro, ma anche nel contesto sociale più ampio nel quale permangono radicati modelli culturali tradizionali, che vedono ascritti ad uomini e donne modelli di comportamento e ruoli sociali separati e distinti. Tuttavia le lavoratrici e i lavoratori del nostro Ente sono propensi a chiedere che su questo terreno si possa agire a livello di processi organizzativi e il mondo del lavoro possa essere il posto nel quale rimuovere quegli ostacoli culturali e organizzativi che impediscono una realizzazione piena delle pari opportunità.

L'esito della ricerca rappresenta per il Cug una parte della sua agenda per il prossimo futuro. Dalla ricerca, infatti, si è appreso che ancora forte è la richiesta di forme di flessibilità che garantiscano nel contempo una piena realizzazione professionale senza per questo imporre rinunce alla propria famiglia; si è appreso che all'interno dell'Amministrazione la mancata piena realizzazione delle pari opportunità costituisca un problema reale nelle relazioni di lavoro, vissuto nella pratica quotidiana,

specie le discriminazioni di genere. Dalla ricerca emerge infine che a fronte di un bisogno sociale e professionale sul tema delle pari opportunità, ancora permane una certa confusione su quali siano i soggetti istituzionali preposti a questo scopo e sulle linee di azioni che questi soggetti potrebbero intraprendere.

Per la realizzazione di questo progetto è stato costituito in seno al CUG un apposito gruppo di lavoro formato che ha supervisionato il progetto che è stato realizzato grazie al supporto tecnico metodologico dell'Ufficio di Statistica¹ della nostra Amministrazione e grazie alla collaborazione tecnica del Sirit che ha dato il suo contributo nell'approntamento dello strumento software necessario per la realizzazione della ricerca (strumento open source, quindi non oneroso per l'Amministrazione). Anche questa scelta non è stata casuale ma motivata dall'intento di valorizzare professionalità e competenze interne. Alle colleghe e ai colleghi del Sirit e dell'Ufficio di Statistica vanno i nostri ringraziamenti per l'impegno, l'attenzione e la professionalità profusi per questo progetto che non si sarebbe potuto realizzare senza la loro qualificata collaborazione. Un ringraziamento particolare poi va a Federico Monni, direttore del Dipartimento I – Risorse umane e qualità dei servizi, che ha condiviso con il Cug questo progetto, inserendolo fra gli obiettivi della sua Direzione.

I risultati della ricerca costituiscono, come si potrà constatare leggendo gli esiti della stessa, un contributo importante nella direzione della conoscenza delle opinioni e degli atteggiamenti di quanti, uomini e donne, con il loro lavoro quotidiano contribuiscono a realizzare le finalità e gli obiettivi dell'Ente: un primo passo verso la realizzazione di azioni positive per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro nell'organizzazione e quindi per il miglioramento dell'Ente nel suo complesso.

Giugno 2013

Anna Rita De Camillis

Presidente Comitato Unico di Garanzia
della Provincia di Roma

¹ In particolare Teresa Ammendola e Manuela D'Inca hanno elaborato ed analizzato i dati e scritto i testi del presente Rapporto.

0. INTRODUZIONE

Il presente Rapporto illustra e commenta i risultati di una ricerca svolta tra il personale della Provincia di Roma nel corso del 2012. La ricerca prevista dal piano di azioni positive del Comitato Pari Opportunità è stata realizzata con il supporto tecnico metodologico dell'Ufficio di Statistica della Provincia di Roma, che ha curato la messa a punto del questionario, la rilevazione dei dati, l'elaborazione e l'analisi degli stessi.

La ricerca si basa sui risultati emersi dalla somministrazione di un questionario semistrutturato, predisposto da un gruppo di lavoro interno al Comitato unico di Garanzia con la partecipazione dell'Ufficio di Statistica. Il questionario, prima della sua somministrazione, è stato discusso e condiviso da tutto il Comitato.

La somministrazione del questionario e l'analisi dei dati è stata curata dall'Ufficio di Statistica dell'Ente. Costituito ai sensi del D.Lgs 322/89, tale Ufficio fa parte della rete del Sistema Statistico Nazionale (Sistan); essendo un ente preposto alla produzione di statistica ufficiale, risponde ai criteri previsti dal codice italiano delle statistiche ufficiali, tra cui ricordiamo: riservatezza statistica, imparzialità e obiettività, solida metodologia.

1. Il questionario: la struttura, tempi e modalità di somministrazione

Lo strumento per la raccolta dei dati analizzati e commentati nelle pagine seguenti è un questionario semistrutturato. Si tratta cioè di un questionario composto per la maggior parte da domande chiuse, che prevedono possibilità precostituite di risposta tra le quali gli intervistati possono scegliere l'opzione che più si avvicina alla loro situazione, ma che presenta anche delle domande cosiddette "aperte" rispetto alle quali gli intervistati possono esprimersi liberamente.

Il questionario da cui si traggono i dati che commenteremo più avanti consta di quattro sezioni.

La prima, denominata "formazione ed esperienza professionale", cerca di ricostruire l'esperienza professionale degli intervistati, i loro percorsi formativi e il loro atteggiamento generale verso l'organizzazione in termini di soddisfazione personale e professionale.

La seconda sezione, denominata “Condizioni familiari. Tempo di vita e tempo di lavoro”, cerca di ricostruire il vissuto degli intervistati che si barcamenano tra impegni lavorativi e familiari e quali siano le strategie utilizzate dalle dipendenti e dai dipendenti dell’Amministrazione per destreggiarsi fra le due situazioni.

La terza, denominata “Pari opportunità”, cerca di comprendere quale idea del concetto di pari opportunità abbia il personale della Provincia di Roma, quale cognizione abbia degli organismi preposti alla tutela delle pari opportunità e, infine, quali sia il vissuto di ciascuno in relazione a questi temi.

La quarta sezione è quella che rileva le informazioni di base relative a ciascun rispondente, per poter accertare se e in che misura a diversi sottogruppi di popolazione corrispondano anche diverse tipologie di opinioni e atteggiamenti.

L’invito a compilare il questionario è stato rivolto a tutto il personale dell’Amministrazione (sia uomini sia donne, sia personale dirigente sia personale non dirigente). L’adesione all’iniziativa, ovvero la scelta di rispondere al questionario, è stata del tutto volontaria. Per quanto concerne le modalità di risposta si poteva optare o per la modalità on-line o per la modalità più tradizionale, per tramite della posta interna, restituendo cioè in forma anonima il questionario cartaceo all’Ufficio di Statistica. .

La comunicazione circa l’iniziativa è avvenuta tramite una comunicazione email inviata a tutti i dipendenti dell’Amministrazione, firmata dalla Presidente del Cug. Nella lettera venivano illustrate le finalità e le caratteristiche dell’indagine e veniva spiegato come accedere al questionario on-line. Allegate alla comunicazione poi vi erano l’informativa privacy redatta secondo norme di legge e il questionario in formato cartaceo per quanti avessero optato per la seconda modalità di compilazione e restituzione.

Il questionario è stato autocompilato, tuttavia gli intervistati avevano a disposizione i numeri dei funzionari dell’Ufficio di Statistica che, in caso di difficoltà, hanno fornito assistenza alla compilazione.

Il questionario è rimasto a disposizione dei dipendenti nei mesi di novembre e dicembre 2012. Settimanalmente una comunicazione email della presidente del Cug

rammentava al personale l'iniziativa in atto e invitava i riceventi ad aderire all'iniziativa rispondendo al questionario.

Alla fine del periodo stabilito per la somministrazione del questionario c'erano stati 661 contatti, da cui sono scaturiti 408 questionari validi; di questi, sono pervenuti all'Ufficio Statistica in formato cartaceo n.10.

2. Analisi dei risultati

2.1 Le caratteristiche del campione

La ricerca ha comportato, al termine della rilevazione, la raccolta di 408 questionari validi, pari a circa il 13% del personale. Considerato che l'adesione all'iniziativa è stata assolutamente volontaria e che non ci sono state occasione pubbliche di presentazione della ricerca, delle sue finalità ed effetti (l'unica forma di pubblicità dell'iniziativa è stata l'email della Presidente del Cug, di cui dicevamo), il risultato, in termini di adesione, è stato ritenuto dal gruppo di lavoro soddisfacente.

Hanno risposto all'indagine n. 301 donne, pari al 74% del totale e n.107 uomini, pari al 26%. I rispondenti avevano in media 45,9 anni. Il 15% dei rispondenti era di categoria B, il 47,5% di categoria C e il 35% di categoria D. Hanno risposto all'indagine 9 dirigenti, pari al 2,2% dell'intero campione dei rispondenti. Se confrontiamo le percentuali di rispondenti appartenenti ai singoli sottogruppi del campione distinti per sesso, età, e posizione lavorativa all'interno dell'ente, con quelle estrapolate su tutta la popolazione dei dipendenti dell'Amministrazione Provinciale di Roma, noteremo che il campione rispecchia, con buona approssimazione, le proporzioni dell'universo di riferimento (vedi tabella 1). L'unico dato che si discosta sensibilmente è quello relativo alla presenza di uomini e donne nel campione. Mentre infatti, considerando tutti i dipendenti della Provincia, sono donne il 47,4.% , tra i rispondenti al questionario questa percentuale diventa del 74%. Questo dato è già di per sé un risultato. Abbiamo visto infatti nel paragrafo precedente che l'adesione al questionario è stata assolutamente volontaria, né è stata sollecitata dai vertici dell'Amministrazione.

Chi ha deciso di aderire al progetto l'ha fatto dunque perché sentiva l'esigenza di esprimersi su questi temi, manifestando esigenze e bisogni. I maschi hanno partecipato

con minor entusiasmo di quanto abbiano fatto le donne, sintomo questo di una più spiccata sensibilità e attenzione di quest'ultime sui temi trattati, ma anche di una maggior problematicità del tema delle pari opportunità per chi è donna e vive quotidianamente il disagio e la fatica di una società e di un'organizzazione nelle quali le pari opportunità non sono realizzate pienamente.

Grafico 1

La composizione del campione secondo il genere: fra i rispondenti c'è una predominanza di donne

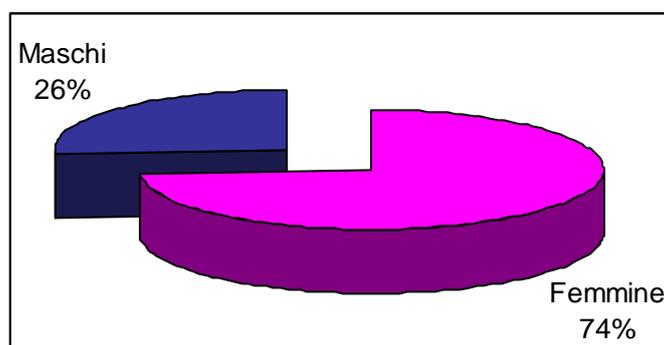


Tabella 1

Dati strutturali del campione dei rispondenti e dell'universo dei dipendenti a confronto.

	Campione rispondenti	Totale dipendenti
Genere	Femmine: 74% Maschi: 26%	Femmine: 47,4 Maschi: 52,6
Età	Media: 46 anni Moda: 57	Media: 48 anni Moda: 56
Livello	B: 15,1% C: 47% D: 35% Dir.: 2%	B: 25% C: 44% D: 27% Dir.: 2%

Per quanto riguarda il titolo di studio il campione è composto per il 48,3% di diplomati, per il 47,8 di laureati. Il 2,5 % ha conseguito un diploma di scuola media inferiore come ultimo titolo di studio e l'1,5% ha un titolo di formazione superiore alla scuola media ma non un diploma di maturità. Fra i laureati poi sono numerosi quelli che hanno conseguito un attestato post-laurea e il 13% ha conseguito un master di primo o secondo livello o un dottorato di ricerca.

Il campione dei rispondenti appare molto motivato da un punto di vista professionale. Infatti il 60% dichiara di essere molto o abbastanza soddisfatto della sua esperienza lavorativa, il 62% dichiara che le competenze siano adeguatamente utilizzate dall'Amministrazione, il 67% dichiara di ricevere dall'Ente una formazione molto o abbastanza adeguata e il 66% comunque provvede autonomamente alla propria formazione attraverso attività individuali quali la frequenza di convegni (27,6%), seminari pubblici (39,3%) o attraverso lo studio universitario (21,9%).

Grafico 2

Il livello di soddisfazione del personale rispondente. La maggioranza dei rispondenti è molto o abbastanza soddisfatto.

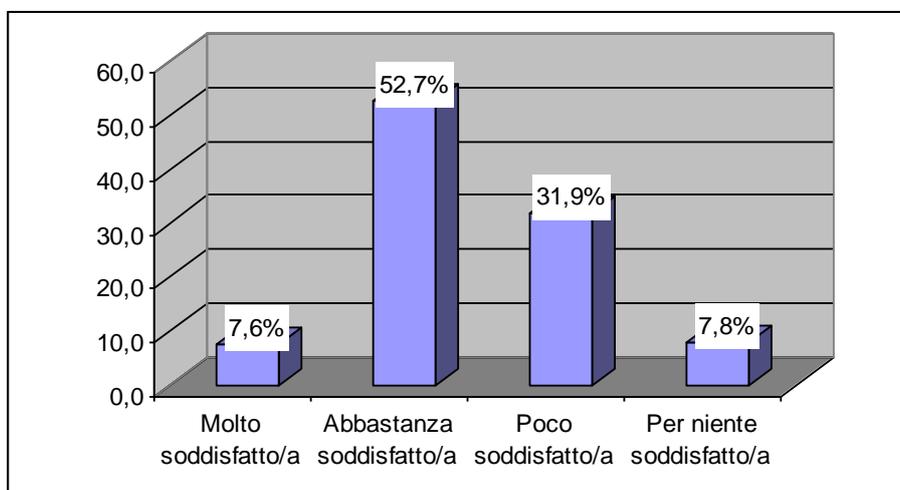
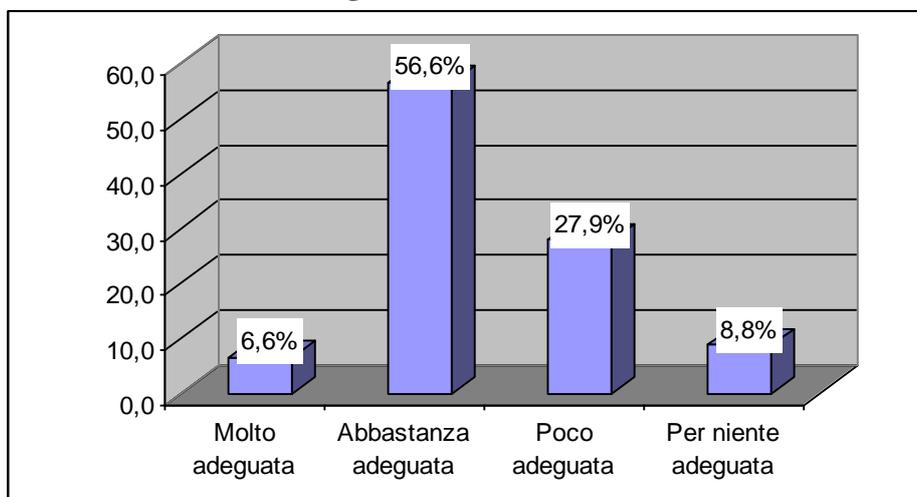


Grafico 3

La percezione circa l'adeguatezza del proprio impiego nell'amministrazione. La maggioranza degli intervistati ritiene che le proprie competenze siano utilizzate in maniera molto o abbastanza adeguata.



2.2. Tempo di vita e tempo di lavoro

2.2.1 Il tempo di lavoro

Uno degli elementi che caratterizzano la società moderna e ancor di più quella post-moderna rispetto alle società tradizionali è la specializzazione dei ruoli e delle funzioni che in essa operano. La molteplicità dei ruoli che ciascun individuo si trova a interpretare nel corso della sua esperienza sociale ed esistenziale rappresenta senz'altro una possibilità in più per l'individuo in termini di libertà e autorealizzazione. Nello stesso tempo però la possibilità di poter rivestire diversi ruoli, a cui fanno riferimento identità sociali multiple, di genere, professionali, familiari, costituisce un elemento che affatica la vita sociale dei singoli. Al moltiplicarsi dei ruoli, infatti, non sempre corrisponde un'adeguata disponibilità di tempo che consenta una gestione ottimale di tutti i variegati e complessi ambiti dell'agire sociale. Più in generale sono tre i macro-ambiti nei quali si gioca la nostra vita sociale: l'ambito del lavoro, l'ambito della famiglia, l'ambito del tempo libero e dello studio. Molti di noi diventano acrobati nella gestione del tempo, cercando un delicato equilibrio nel dosare il tempo dedicato a queste tre importanti attività (lavoro, famiglia, tempo libero). Nella seconda sessione del questionario abbiamo cercato di capire come si compone questo delicato puzzle.

Per prima cosa si è approfondito quanto tempo i nostri rispondenti dedicassero al lavoro. Il 97,5% degli intervistati è impegnato con un contratto a tempo pieno. Nel nostro campione sono tutte donne quelle che hanno scelto il part-time. Tale dato non si discosta molto da quello complessivo dell'Ente, dal quale risulta che fra i lavoratori in contratto part-time il 71% sono donne. Ciò dimostra che nella nostra società permane una visione piuttosto tradizionale di divisione dei ruoli, per cui è più "naturale" che sia la donna a rinunciare al lavoro fuori casa per dedicarsi ai lavori di cura domestica e familiare. Ma quella del part-time non è l'unica forma di flessibilità prevista dal contratto di lavoro della Provincia di Roma. Vi sono altre forme di "flessibilità" a cui il personale rispondente ricorre per consentire una migliore conciliazione fra le esigenze di servizio e le proprie esigenze personali. Infatti il 74% degli intervistati ha un'articolazione settimanale dell'orario su cinque giorni lavorativi con due rientri; il

16% invece ha una settimana lavorativa composta da cinque giornate di 7,12 ore giornaliere. L'1,7% ha una settimana articolata su quattro giornate lavorative di 9 ore, il 7,6% invece dichiara di avere "altre" forme di articolazione dell'orario di lavoro. Come si può vedere circa il 20% del campione, fra coloro che optano per il tempo pieno, sceglie comunque modalità di articolazione dell'orario "flessibili". Probabilmente, fermo restando un tempo di lavoro comune a tutti i lavoratori e il vincolo contrattuale delle 36 ore settimanali, si potrebbero studiare altre forme di flessibilità che potrebbero consentire ai lavoratori e alle lavoratrici un migliore gestione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro. Infatti, fra le motivazioni addotte per giustificare la scelta per varie forme di flessibilità sono prevalenti quelle legate alla possibilità di organizzare meglio il proprio tempo per poter svolgere compiti di cura familiare. Questa "voglia" di flessibilità è avvalorata dal fatto che, fra coloro che lavorano a tempo pieno, solo il 32% non ha mai considerato l'idea di scegliere il part-time e il 6% dichiara di non poterne usufruire per il loro inquadramento. Fra coloro che non sono in regime di part-time, pur non escludendo del tutto un'ipotesi in questo senso, la maggioranza dichiara di aver fatto questa scelta soprattutto per non dover rinunciare a una parte dello stipendio (58,3); il 32% ritiene poi che il contratto a tempo pieno comporti maggiori possibilità di carriera; il 16% invece non chiede il part-time per non dover rinunciare ai contributi pensionistici; il 10% non vuole sentirsi emarginato dai processi lavorativi; l'11,4% infine perché ritiene che il lavoro a tempo pieno consenta, più di quello parziale, di crescere professionalmente. Dalle risposte emerge che una condizione essenziale per sentirsi inserito a pieno titolo nell'attività lavorativa dell'Ente è il tempo effettivamente passato in ufficio. Infatti tra coloro che hanno dichiarato che nel corso della loro carriera hanno dovuto assentarsi per periodi superiori a cinque mesi, il 35% ammette di avere avuto difficoltà nella fase di reinserimento, mentre solo il 6% dichiara di non aver avuto nessuna difficoltà al momento del rientro. A questo proposito il 34% degli intervistati ritiene che le difficoltà incontrate dopo le assenze dipendono dal lavoratore (o dalla lavoratrice) che deve trovare da solo il modo di reinserirsi positivamente nel contesto organizzativo. Il 31% invece ritiene che si debbano predisporre forme di accompagnamento per il rientro. Infine il 30% circa ritiene che non debba mai interrompersi definitivamente la relazione fra dipendente ed Amministrazione e che, anche in caso di assenza prolungata, il lavoratore debba essere informato sui fatti salienti che accadano in ufficio.

Tabella 2

Articolazione oraria della settimana scelta dai dipendenti a tempo pieno intervistati

Articolazione oraria scelta dal personale a tempo pieno	N	%
Cinque giorni con due rientri	303	74,2
Cinque giorni di 7 ore e 12 minuti	74	18,1
Quattro giorni di 9 ore	7	1,7
Altro	14	3,5
Totale	398	97,5
N.R. (perché lavorano a part-time)	10	2,4

Tabella 3

Motivazioni che hanno spinto a non chiedere il part-time-

Perché non hai considerato l'idea di optare per il part-time?	n. risposte	percentuali risposte	percentuali rispondenti
Non voglio rinunciare allo stipendio	215	39,9	58,3
Il lavoro a tempo pieno migliora le possibilità di carriera	32	5,9	32
Per crescere professionalmente	59	10,9	16
Per non sentirmi emarginato/a dai processi di lavoro	36	6,7	9,8
Per non ritardare il momento del pensionamento	42	7,8	11,4
Non ho mai considerato l'idea di scegliere il part-time	131	24,3	35,5
Il mio inquadramento non consente questa scelta	24	4,5	6,5
Totale	539	100	146,1

Il campione ha poi risposto ad una batteria di domanda volte a capire quale fosse la conoscenza degli istituti contrattuali di cui le lavoratrici e i lavoratori dispongono per poter gestire il proprio tempo di vita in occasione di alcuni eventi particolari come la malattia, la maternità e lo studio. In generale emerge che c'è una conoscenza piuttosto diffusa dei diversi istituti contrattuali e che esiste una certa correlazione fra conoscenza del particolare istituto e la sua frequenza di utilizzo da parte della lavoratrice e del lavoratore. In generale quindi nel momento in cui viene a crearsi un'esigenza critica nel proprio percorso esistenziale è allora che si cerca l'istituto contrattuale più idoneo a poter fronteggiare al meglio l'emergenza.

Tabella 4
Istituti contrattuali noti e istituti contrattuali di cui si è usufruito

Istituti contrattuali	Istituti contrattuali noti			Istituti contrattuali di cui si è usufruito		
	n. risposte	% risposte	% rispondenti	n. risposte	% risposte	% rispondenti
Aspettativa per motivi personali	290	11,4	74,4	28	3,3	10,3
Aspettativa per ricongiungimento del coniuge all'estero	148	5,8	37,9	4	0,5	1,5
Permessi per controlli prenatali	188	7,4	48,2	42	4,9	15,4
Interdizione anticipata dal lavoro	168	6,6	43,1	56	6,5	20,6
Congedo maternità/paternità obbligatorio	296	11,6	75,9	142	16,5	52,2
Permessi per allattamento	273	10,7	70	119	13,8	43,8
Permessi legge 104	326	12,8	83,6	94	10,9	34,6
Congedo parentale (astensione facoltativa)	266	10,5	68,2	99	11,5	36,4
Congedo per malattia bambino	282	11,1	72,3	136	15,8	50
Congedo per gravi motivi familiari	308	12,1	79	140	16,3	51,5
Totale	2545	100	652,6	860	100	316,2

2.2.2 Il tempo di vita.

La prestazione professionale ma anche la serenità della lavoratrice e del lavoratore dipendono anche (se non in larga parte) dal modello familiare che la lavoratrice e i lavoratori hanno alle loro spalle. In particolare la presenza in famiglia di minori o di anziani, influenza il tempo di presenza in ufficio. Fra coloro che hanno scelto di rispondere al questionario solo 52, pari al 13% degli intervistati dichiara di vivere da solo. Gli altri invece sperimentano modelli familiari diversi: il 72% ha un coniuge o un compagno convivente. Il 50% vive insieme ai propri figli e circa il 9% vive insieme ai propri genitori. Nel dettaglio è possibile individuare fra i dipendenti della Provincia di Roma le seguenti tipologie familiari:

Tabella 5
Tabella con le tipologie familiari dei dipendenti della Provincia di Roma

	Frequenza	%
Genitori, consorte, figli	5	1,2
Solo genitori	28	6,9
Consorte e figli	167	40,9
Solo figli	32	7,8
Solo consorte	119	29,2
Da solo	52	12,7
Altre tipologie	5	1,2
Totale	408	100

Per quanto concerne i figli, il 36% degli intervistati dichiara di non avere figli (146). Fra coloro che hanno figli, 140 dichiarano di avere dei figli minori. Circa il 60% di coloro che hanno figli minori, nell'ultimo anno hanno usufruito di permessi retribuiti per provvedere all'assistenza dei figli stessi. Tuttavia le preoccupazioni di cura non derivano solo dalla presenza in famiglia di uno o più figli minori, ma anche dalla necessità di assistere parenti disabili o anziani bisognosi di assistenza. Tra coloro che vivono questa situazione, il 10% deve assistere sia parenti anziani che parenti disabili. Il 60% di coloro che assistono un congiunto disabile usufruisce di permessi retribuiti, mentre solo il 26% di coloro che si prendono cura di parenti anziani si avvalgono della stessa possibilità. Non sempre infatti l'anzianità di un soggetto corrisponde ad uno stato patologico, tuttavia anche l'età senile come quella infantile richiede tempo di cura da parte dei congiunti i quali, come i dati dimostrano, gestiscono queste situazioni sottraendolo al proprio tempo libero (al tempo di non lavoro).

Non è solo il carico relativo alla cura dei familiari, in particolare dei minori, dei disabili e degli anziani a costituire un elemento di complessità nella vita delle lavoratrici e dei lavoratori. Nel nostro campione infatti un peso non irrilevante è costituito dai lavori di cura domestica. E' stato chiesto agli intervistati di indicare quante ore settimanalmente loro dedicassero a questa attività. La maggioranza relativa degli intervistati (44%) afferma che i lavori domestici li impegnano per meno di 10 ore a settimana, il 32% da 11 a 20 ore, il 13% da 21 a 30 ore e il restante 11% per più di trenta ore. Ma è piuttosto significativo come, al di là del dato generale, le risposte cambino tra i due generi. Infatti, mentre tra i maschi ben il 64% degli intervistati dedica meno di 10 ore alla settimana ai lavori domestici, questa percentuale scende di circa 30 punti percentuali fra le donne (37%). Viceversa mentre fra le donne il 34% delle

intervistate dedica fra le 10 e le 20 ore settimanalmente al lavoro domestico, questa percentuale scende di dieci punti percentuali fra gli uomini (25%). Come si vede permane ancora piuttosto forte un modello culturale che vede il lavoro domestico come una prerogativa che caratterizza in modo più forte il genere femminile rispetto ai maschi.

Questo dato è confermato anche analizzando le risposte alla domanda su “chi”, in casa, svolge i lavori di cura domestica. Considerato il campione nel suo insieme, il 64% dei rispondenti dichiara di svolgere in prima persona la maggior parte dei lavori di cura domestica, mentre il 22% dice che è il proprio o la propria partner a svolgerli. Le risposte però variano tra i maschi e tra le femmine. Infatti tra le donne ben il 78% dichiara di svolgere in prima persona la maggioranza dei lavori domestici, fra i maschi questa percentuale scende al 24%. Viceversa tra i maschi, che con questo evidenziano una certa sincerità, solo il 24% dichiara di svolgere la maggior parte dei lavori domestici; invece è pari al 67% la percentuale dei maschi che dichiarano che è il partner a svolgere la maggioranza dei lavori domestici.

Tabella 6

Le ore dedicate settimanalmente ai lavori di cura domestici degli intervistati (% maschi, % femmine e % totale campione)

Quante ore alla settimana vengono dedicate ai lavori di cura domestica?*	Femmine	Maschi	Totale campione
fino a 10 ore	37%	64%	44%
da 11 a 20 ore	34%	25%	32%
da 21 a 30 ore	15%	6%	13%
oltre 30 ore	13%	4%	11%

*La domanda prevedeva una modalità di risposta aperta. Le risposte sono state raggruppate ex-post

Grafico 4
Le ore dedicate al lavoro domestico dagli intervistati. % rispondenti maschi, femmine e totale campione

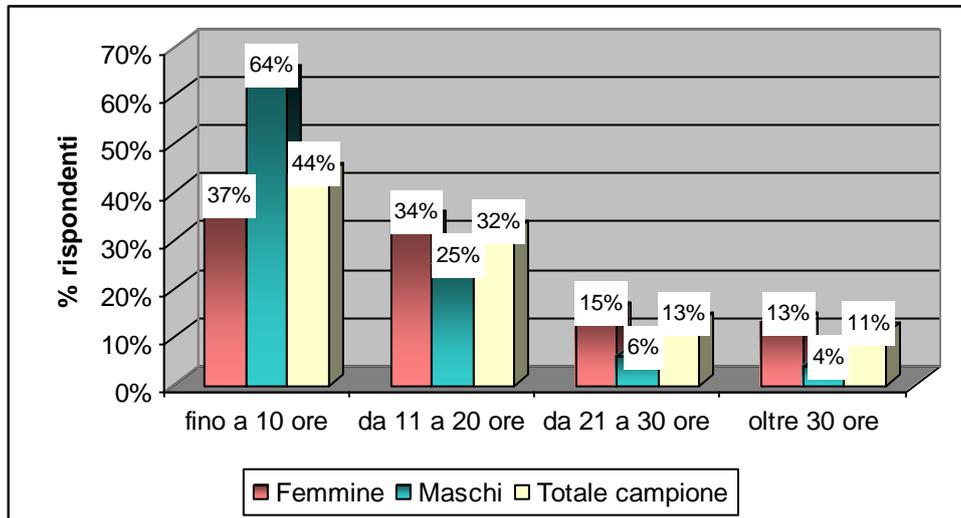
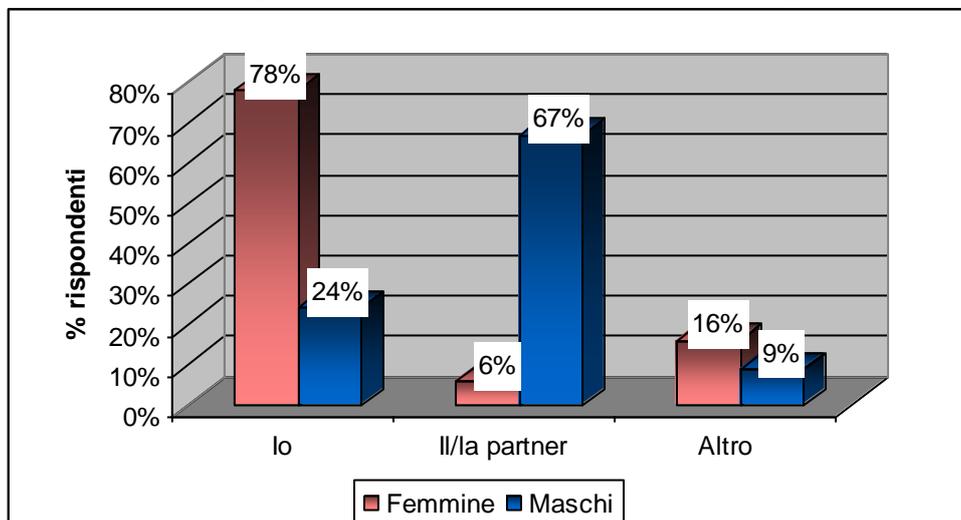


Grafico 5
Percentuale di risposta alla domanda “Chi svolge la maggior parte dei lavori di cura domestica?”. % rispondenti femmine, maschi e totale campione.



2.3 Le pari opportunità

2.3.1 Le pari opportunità: percezioni e opinioni

Una domanda, aperta e facoltativa, indagava il significato di “Pari opportunità” per gli intervistati. Hanno risposto a questa domanda il 52% [212] di coloro che hanno compilato il questionario.

Un terzo dei rispondenti (31%) [66] collega in modo esplicito il concetto di pari opportunità con il genere. Tra costoro, ben il 44% [29] lo contestualizza nell’ambito lavorativo: “pari opportunità di accesso al mondo del lavoro a prescindere dal sesso”, “che le donne abbiano le stesse opportunità di crescita lavorativa che attualmente risultano una prerogativa prettamente maschile”, “stessa possibilità uomo/donna per opportunità di carriera, formazione, incentivi professionali ed economici”.

Per il 46% [98] dei rispondenti, il concetto di pari opportunità riguarda ogni aspetto della vita dell’individuo: “...si intende la condizione sociale per effetto della quale non esistono discriminazione di nessun genere”; “assenza di ostacoli alla partecipazione, sociale, politica, di religione, razza, disabilità e anche orientamento sessuale”.

Esplicitamente al contesto lavorativo si riferisce il 23% [48] dei rispondenti, sia in termini generali “diritti sociali e opportunità lavorative di partenza uguali per tutti i lavoratori”, “non essere oggetto di atteggiamenti pregiudizievoli e/o discriminatori per l’accesso al lavoro e per la carriera” sia, spesso, con specifico riferimento alla vita lavorativa nell’Amministrazione Provinciale: “che ogni dipendente possa usufruire nella stessa misura e secondo le proprie esigenze delle opportunità offerte dall’amministrazione”, “avere le stesse chance degli altri componenti la mia amm.ne, tenuto conto del proprio ruolo professionale”.

Considerando il totale delle risposte, risulta che più di un terzo dei rispondenti collega esplicitamente il concetto di pari opportunità a lavoro e carriera. Ciò è certamente dovuto al contesto in cui si è svolta l’indagine, ma anche alla centralità del lavoro nella vita dell’individuo, come parte costitutiva della propria identità sociale.

Quando invece il medesimo concetto viene indagato con una domanda chiusa, con opzioni prefissate, l'82% del campione intervistato associa il concetto di pari opportunità soprattutto alle donne; fra i due generi non si verificano differenze importanti: su questo tema maschi e femmine la pensano sostanzialmente allo stesso modo. Seguono poi nell'ordine, ma a forte distanza dalla prima opzione, quelli che associano il concetto di pari opportunità alla disabilità (12,3%) e quindi, con la medesima percentuale di risposta (2,8%), a "disabili" e "giovani".

2.3.2 Le pari opportunità: il vissuto

Mentre le domande sin qui analizzate invitavano i rispondenti a una riflessione teorica, "di principio", sui temi legati alle pari opportunità, nella serie di domande di cui si riportano di seguito i risultati si è cercato di indagare il collegamento tra le percezioni e le riflessioni sulle pari opportunità espresse dagli intervistati con la concreta esperienza di lavoro da loro vissuta. I dipendenti sono stati quindi interrogati circa il loro vissuto nell'Ente riguardo le diverse forme di discriminazione. Secondo il campione dei rispondenti, le discriminazioni di genere sono quelle maggiormente avvertite come determinanti nel percorso di carriera. Sono infatti scelte dal 73% dei rispondenti. L'età invece è un fattore ritenuto discriminante dal 65% dei dipendenti, mentre il fattore etnico è percepito come penalizzante ai fini della carriera dal 21%. Sono il 43% del campione quelli che pensano che pesi nella carriera l'orientamento sessuale. E' interessante notare come, nel valutare la propria esperienza diretta nell'Amministrazione a proposito delle differenze di genere, le risposte di maschi e femmine tendano a diversificarsi in modo significativo. Dalla tabella che segue emerge che le donne tendono ad essere più sensibili relativamente ai problemi di discriminazione di genere, età e orientamento sessuale. In questi tre casi i maschi tendono a sottovalutare il problema affermando che questo tipo di discriminazioni non si avvertono mai o non esistono.

Tabella 7
Percezioni delle diverse tipologie di discriminazione

	Discriminazione di genere		Discriminazione di età		Discriminazione etnica		Discriminazione orientamento sessuale	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Non si avverte mai	38	9,3	41	10,0	111	27,2	91	22,3
Si avverte solo con il passare del tempo	67	16,4	90	22,1	15	3,7	17	4,2
Si avverte solo in talune circostanze	233	57,1	175	42,9	72	17,6	125	30,6
Non esiste	18	4,4	34	8,3	87	21,3	60	14,7
Mancante di sistema	52	12,7	68	16,7	123	30,1	115	28,2
Totale	408	100	408	100	408	100	408	100

Tabella 8
Percezioni delle diverse tipologie di discriminazione per genere dei rispondenti

	Discriminazione di genere		Discriminazione di età		Discriminazione etnica		Discriminazione orientamento sessuale	
	% femmine	% maschi	% femmine	% maschi	% femmine	% maschi	% femmine	% maschi
Non si avverte mai	7	20	10	17	36	46	29	36
Si avverte solo con il passare del tempo	19	17	24	33	5	5	7	4
Si avverte solo in talune circostanze	70	54	55	42	27	22	44	39
Non esiste	4	8	10	9	32	26	20	22
	100	100	100	100	100	100	100	100

Si è cercato poi di evidenziare se e in che misura fossero presenti nei dipendenti dei pregiudizi circa l'esistenza nell'Amministrazione di lavori "da maschi" o di lavori "da femmine". La stragrande maggioranza dei dipendenti (85%) dichiara che non ci sono lavori più adatti agli uomini o alle donne; tra coloro che pensano che ce ne siano e ne danno una spiegazione nella successiva domanda aperta, la maggior parte ritiene che i lavori che richiedono maggior forza fisica (cantonieri, operai stradali ecc) siano più adatti agli uomini e i lavori che richiedono sensibilità ed empatia (assistente sociale, operatore della formazione ecc) siano più adatti alle donne. Tra queste opinioni, per il resto del tutto prevedibili, desta curiosità un numero minore, ma comunque presente anche fra le rispondenti donne, che ritiene più adatti agli uomini i lavori di tipo tecnico-informativo e più adatti alle donne quelli di tipo amministrativo.

Sebbene, in gran parte, non si ritenga dunque che esistano lavori “da maschi” e di lavori “da femmine”, una percentuale maggiore di rispondenti manifesta l’opinione che essere maschi o essere femmine influenzi il lavoro delle persone all’interno dell’ente. Ancora una volta tale tipo di percezione sembra più diffusa fra le donne che fra gli uomini. Infatti se fra i maschi solo il 20,5% sceglie questa opzione, fra le donne questa scelta raccoglie invece più del 40% dei consensi (42,7%).

A coloro che hanno risposto che essere uomo o donna fa la differenza all’interno dell’Amministrazione è stata data la possibilità, con una domanda aperta, di spiegarne le ragioni. Hanno motivato la loro opinione 110 persone, di cui 92 donne e 18 uomini. I risultati sono illustrati nelle tabelle corrispondenti. Il 20% dei rispondenti motiva l’esistenza di questa differenza con la constatazione che sono poche le donne dirigenti e nessuna ai vertici della struttura amministrativa. La maggioranza dei rispondenti (59%) ritiene che siano i pregiudizi di tipo culturale a determinare i diversi impieghi e soprattutto le diverse possibilità di carriera tra uomini e donne, quasi sempre a sfavore di quest’ultime: gli uomini sono ritenuti più autorevoli, più affidabili e più credibili; le donne viceversa sono spesso sottovalutate. Il 23% dei rispondenti attribuisce alla difficile conciliazione tra lavoro e famiglia il fatto che le donne non godano delle stesse opportunità degli uomini. Analizzando i dati per sesso si nota però che questo gruppo di motivazioni, riguardanti appunto le difficoltà derivanti dagli impegni familiari e dalla difficile conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sono dichiarate solo dalle donne: nessuno degli uomini ne fa citazione. Viceversa, tra gli uomini prevalgono motivazioni di tipo culturale, e tra i 18 rispondenti 5 citano atteggiamenti che, pur discriminanti in termini di genere, favoriscono le donne: “le donne sono più tutelate dai superiori”, “i dirigenti uomini sono soggetti alle moine femminili”, “a volte essere donna di gradevole aspetto aiuta”.

Tabella 9
Motivazioni di chi ritiene che essere uomo o donna all'interno dell'Amministrazione faccia la differenza riguardo al lavoro.

		Tutti	
1	Considerazioni di fatto. I dirigenti uomini sono la stragrande maggioranza. Le differenze riguardano diverse tipologie di lavoro all'interno dell'Amministrazione	22	20,00%
2	Pregiudizi culturali. Gli uomini sono più affidabili / credibili. Solidarietà maschile. Donne sottovalutate. Seduzione /protezione	65	59,09%
3	Difficoltà a conciliare famiglia e lavoro. Gravidanza e maternità. Cure parentali e anziani. Le donne non possono garantire extraorario. Le donne chiedono più permessi	23	20,91%
Totale		110	100,00%

Tabella 10
Motivazioni di chi ritiene che essere uomo o donna all'interno dell'Amministrazione faccia la differenza riguardo al lavoro, per sesso dei rispondenti

		Donne	%	Uomini	%
1	Considerazioni di fatto. I dirigenti uomini sono la stragrande maggioranza. Le differenze riguardano tipologie di lavoro all'interno dell'Amministrazione	19	20,65%	3	16,67%
2	Pregiudizi culturali. Gli uomini sono più affidabili / credibili. Solidarietà maschile. Donne sottovalutate. Seduzione /protezione	50	54,35%	15	83,33%
3	Difficoltà a conciliare famiglia e lavoro. Gravidanza e maternità. Cure parentali e anziani. Le donne non possono garantire extraorario. Le donne chiedono più permessi	23	25,00%	-	0,00%
Totale		92	100,00%	18	100,00%

2.3.3 Le pari opportunità: conoscenza e partecipazione

Il questionario ha infine indagato un aspetto importante per un pieno esercizio dei propri diritti in tema di pari opportunità e cioè la conoscenza delle istituzioni e dei soggetti che si occupano di pari opportunità a livello interno dell'Ente o a livello territoriale. Per poter verificare effettivamente il livello di conoscenza di questo tipo di realtà si è deciso di lasciare aperta la risposta e gli esiti non sono stati particolarmente confortanti. Dei 408 rispondenti, infatti, solo 194 (47%) hanno dato una risposta per quanto riguarda gli organismi interni di parità e solo 105 (26%) hanno citato almeno un organismo di parità territoriale. Inoltre, fra coloro che hanno scelto di rispondere in merito alla loro conoscenza degli organi di parità interni, il 10% lo ha fatto per ribadire che non ne conosceva nessuno; questa percentuale sale al 23% fra coloro che hanno scelto di rispondere all'analogo quesito in relazione agli organismi di parità territoriali. In generale, infatti, la conoscenza degli organismi interni di parità, pur non essendo alta, è maggiore della conoscenza degli organismi di parità territoriale.

Tra il 47% che dichiara di conoscere almeno un organismo di parità interna, più della metà (54,1%) cita il Comitato Unico di Garanzia. Il 19,6% cita anche il vecchio Comitato Pari Opportunità, dimostrando di non sapere con chiarezza che si tratta delle configurazioni e conseguenti denominazioni che lo stesso organismo ha acquisito nel tempo. Uguale percentuale di rispondenti cita tra gli organismi interni le consigliere di parità, evidenziando una certa confusione fra i due livelli, interni e territoriali. Questa confusione è ancora più lampante se si considerano gli organismi territoriali. Infatti, mentre l'opzione che pone correttamente la/le Consigliera/e di parità tra gli organismi territoriali raggiunge la maggioranza relativa delle preferenze con il 25,7% dei rispondenti, il 32% dei cita tra gli organismi territoriali anche il Cug e il Comitato Pari Opportunità, entrambi con il 16%. Interessante poi è il fatto che vengano citati anche associazioni e sindacati. Considerato che, come abbiamo visto all'inizio del capitolo chi ha deciso di rispondere al questionario evidenzia comunque una sensibilità per il tema delle pari opportunità piuttosto spiccata, una conoscenza degli organismi di parità per certi versi ancora approssimativa, che mescola piani di responsabilità diversi per le diverse strutture, denuncia una carenza di conoscenza che andrebbe colmata con un

lavoro di comunicazione più intenso e capillare, affinché ognuno possa correttamente orientarsi tra le diverse istituzioni.

Tabella 11
Livello di conoscenza degli organismi di parità territoriali

Organismi di parità territoriali		
Ministero pari opportunità	14	13,30%
CUG	17	16,20%
Comitato Pari Opportunità	17	16,20%
Consigliera parità	27	25,70%
Associazioni	13	12,40%
Nessuno	24	22,90%
Altro	26	24,80%

Rispondenti 105 pari al 27,74% del campione

Tabella 12
Livello di conoscenza degli organismi di parità interni

Organismi di parità interni alla Provincia di Roma		
Ministero pari opportunità	1	0,50%
CUG	105	54,10%
Comitato Pari Opportunità	38	19,60%
Consigliera parità	38	19,60%
Sindacato	5	2,60%
Commissione/consigliere elette	10	5,20%
Nessuno	20	10,30%
Altro	23	11,90%

Rispondenti 194 pari al 47,55% del campione

Questa incertezza informativa è confermata dal seguente dato: l'82% dei rispondenti dichiara di conoscere poco o per niente le competenze e le attività del Comitato Unico di Garanzia (e questo dato non è diverso per uomini e donne, che nella sostanza si dichiarano nella stessa misura poco o per nulla informati). I due terzi degli intervistati (65,4%) dichiarano di informarsi sulle iniziative del Cug soprattutto attraverso le email informative spedite in *everyone* dal Comitato; solo il 21,5% dichiara di frequentare l'apposito spazio messo a disposizione sul sito web della Provincia. Questa situazione evidenzia come ci sia da parte del personale della Provincia di Roma

un atteggiamento verso il Cug ancora poco attivo o propositivo, dovuto, con molta probabilità, anche alla scarsa conoscenza sull'argomento.

Tabella 13
Livello di conoscenza del CUG e delle sue attività dichiarato dagli intervistati

	N	%
Molto bene	22	5
Abbastanza bene	53	13
Poco	235	58
Per niente	98	24
Totale	408	100

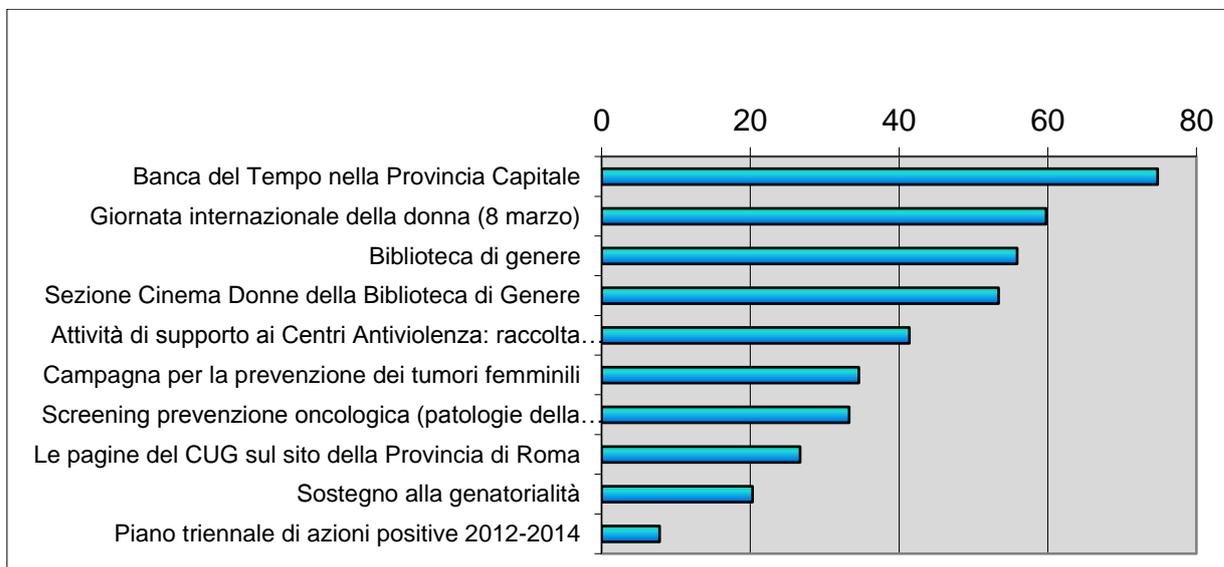
Allo stesso modo, le iniziative e le attività organizzate dal CUG sono conosciute in modo piuttosto diversificato, come illustrato nella tabella seguente. L'attività più conosciuta è la Banca del tempo della Provincia di Roma; tra le altre attività, risultano più conosciute quelle legate a specifici eventi. Colpisce che il Piano triennale di azioni positive 2012-2014 sia conosciuto da meno dell'8% dei rispondenti.

Tabella 14
Iniziative del CUG che i rispondenti dichiarano di conoscere.
Percentuali di risposte affermative sul totale del campione (408)

Iniziative del CUG	%
Banca del Tempo nella Provincia Capitale	74,80
Giornata internazionale della donna (8 marzo)	59,80
Biblioteca di genere	55,90
Sezione Cinema Donne della Biblioteca di Genere	53,40
Attività di supporto ai Centri Antiviolenza: raccolta giocattoli usati per i bambini ospiti dei Centri	41,40
Campagna per la prevenzione dei tumori femminili	34,60
Screening prevenzione oncologica (patologie della mammella)	33,30
Le pagine del CUG sul sito della Provincia di Roma	26,70
Sostegno alla genitorialità	20,30
Piano triennale di azioni positive 2012-2014	7,80

Grafico 6

Iniziative del CUG che i rispondenti dichiarano di conoscere, in ordine di popolarità. Percentuale di citazioni sul totale dei rispondenti (408)



La tabella che segue mette a confronto la conoscenza delle attività e iniziative del CUG con l'effettiva partecipazione dichiarata dai rispondenti. Il tasso di partecipazione supera il 20% soltanto per la Giornata Internazionale della Donna, evento ormai tradizionale di cui viene data comunicazione via mail *everyone* e che si tiene in orario di servizio.

La mancanza di tempo è infatti la motivazione fornita dal 54% di coloro che hanno risposto in merito alla loro partecipazione alle iniziative del CUG, contro il 9% di coloro che dichiarano, in pari misura, di non partecipare perché le iniziative non erano di loro interesse o perché non ne avevano conoscenza. Si ricorda che più dell'80% ha dichiarato di non consultare abitualmente le pagine dedicate al CUG sul sito istituzionale dell'Ente.

Grafico 7

Le iniziative del CUG: confronto fra livello di conoscenza e partecipazione

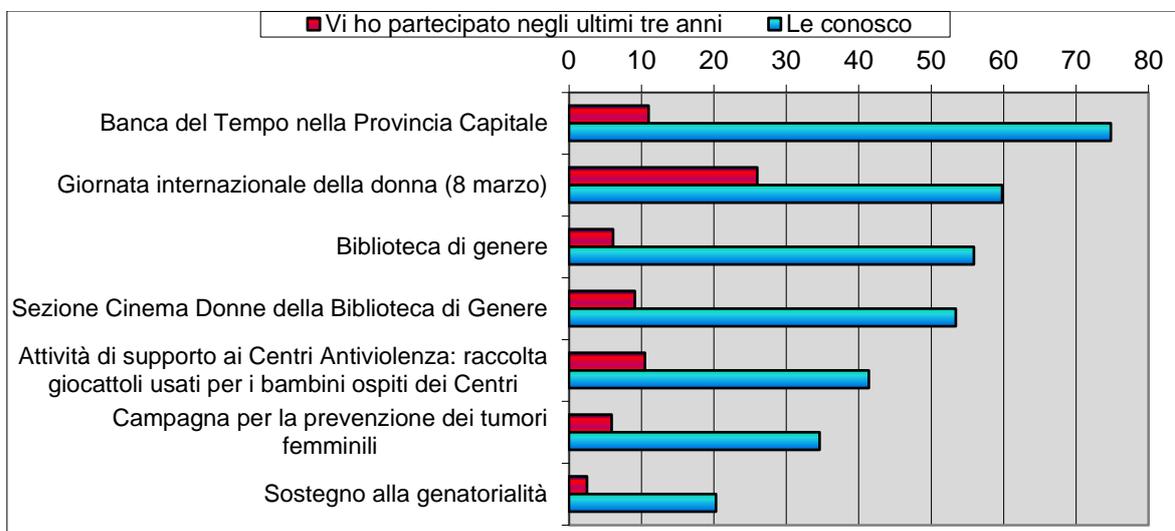


Tabella 15

Partecipazione alle iniziative del CUG negli ultimi tre anni

Lista iniziative	%
Banca del Tempo nella Provincia Capitale	11,00
Biblioteca di genere	6,10
Sostegno alla genitorialità	2,50
Sezione Cinema Donne della Biblioteca di Genere	9,10
Campagna per la prevenzione dei tumori femminili	5,90
Giornata internazionale della donna (8 marzo)	26,00
Attività di supporto ai Centri Antiviolenza: raccolta giocattoli usati per i bambini ospiti dei Centri	10,50
Nessuna	54,90

A questo punto si è ritenuto utile chiedere agli intervistati, con una domanda aperta, se avessero dei suggerimenti da dare al CUG in relazione ai suoi compiti. Hanno compilato questo campo 94 persone, di cui 71 donne e 23 uomini.

Le risposte sono state catalogate in 6 gruppi “azioni positive” da promuovere; è stato inoltre rilevato il gruppo di risposte che denunciano mancanza di interesse o di competenza a dare suggerimenti, perché ritenuto comunque significativo (31% di chi ha scelto di rispondere alla domanda aperta).

L’opzione che ha avuto i maggiori consensi, con il 17% , è quella che suggerisce di fornire maggiori informazioni riguardo i compiti e le attività del CUG e/o di favorire

maggior coinvolgimento. E' interessante notare che sono più gli uomini (26%) che le donne (14%) a esprimere questa esigenza, e che in particolare gli uomini richiedono interventi "attivi" di coinvolgimento (forum, assemblee) che consentano una informazione sia del CUG verso i dipendenti sia viceversa: "incontri tra colleghi per entrare di più nelle esigenze personali", "non stare seduti ad aspettare risposte ma muoversi per conoscere i colleghi e le loro aspettative"; "divulgare i risultati concreti del Comitato". Sia dagli uomini sia dalle donne emergono indicazioni riguardo all'opportunità di coinvolgere maggiormente le sedi decentrate e chi non vive a Roma città. Parimenti, sono sempre in maggioranza uomini a richiedere formazione in tema di pari opportunità.

Sviluppare strutture o individuare soggetti volti all'ascolto è il suggerimento dato dal 14% dei rispondenti, per la maggioranza da donne (15% contro l'11% dei maschi). Le donne tendono a suggerire forme di aiuto psicologico, in particolare di sostegno nei compiti di cura familiare (sostegno alla genitorialità, per i problemi con i figli, con gli anziani), gli uomini si riferiscono invece a sportelli/centri di ascolto per problematiche di tipo lavorativo.

Il tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro torna con forza nei suggerimenti al CUG. Con marcata preponderanza nelle risposte delle donne (15% contro il 3,7% degli uomini), si chiede di intervenire, con gli strumenti possibili, sull'adeguamento degli istituti contrattuali a favore di chi si occupa della cura dei figli, dei disabili, delle persone anziane.

Altri suggerimenti si orientano poi alla promozione del miglioramento delle gestione delle risorse umane all'interno dell'Ente, alla valorizzazione delle professionalità e del merito; questo gruppo di suggerimenti, espressi da circa il 9% dei rispondenti, conferma alcune indicazioni emerse anche in altre sezioni del questionario, in merito all'importanza di vedere equamente riconosciuto il proprio impegno lavorativo e la propria professionalità.

Tabella 16
Tipologie di interventi per azioni future del CUG suggerite dai rispondenti

Suggerimenti al CUG		%
ATTIVITA' DI ASCOLTO: attivare sportelli, supporto psicologico, persona o ufficio terzi da contattare in anonimato	15	14%
INFORMAZIONE :diffusione iniziative, riunioni, coinvolgimento; anche per le sedi decentrate	18	17%
FORMAZIONE SULLE PARI OPPORTUNITA': incidere sul modo di pensare, ridurre i pregiudizi	10	9%
PRESENZA ATTIVA nella promozione di strumenti di flessibilità per la conciliazione del tempo di vita e di lavoro	13	12%
PROMOZIONE DEL BENESSERE, microclima, asilo, convenzioni	8	7%
GESTIONE DELLE RISORSE UMANE: analisi delle mansioni, formazione, meritocrazia	10	9%
Non so/non mi interessa/non sono in grado di dare suggerimenti	33	31%
Risposte	107	100%
Rispondenti	94	

Tabella 17
Tipologie di interventi per azioni future del CUG suggerite dai rispondenti, per sesso dei rispondenti

	Donne		Uomini	
	N°	%	N°	%
ATTIVITA' DI ASCOLTO: attivare sportelli, supporto psicologico, persona o ufficio terzi da contattare in anonimato	12	15,00%	3	11,11%
INFORMAZIONE :diffusione iniziative, riunioni, coinvolgimento; anche per le sedi decentrate	11	13,75%	7	25,93%
FORMAZIONE SULLE PARI OPPORTUNITA': incidere sul modo di pensare, ridurre i pregiudizi	5	6,25%	5	18,52%
PRESENZA ATTIVA nella promozione di strumenti di flessibilità per la conciliazione del tempo di vita e di lavoro	12	15,00%	1	3,70%
PROMOZIONE DEL BENESSERE, microclima, asilo, convenzioni	7	8,75%	1	3,70%
GESTIONE DELLE RISORSE UMANE: analisi delle mansioni, formazione, meritocrazia	7	8,75%	3	11,11%
Non so/non mi interessa/non sono in grado di dare suggerimenti	26	32,50%	7	25,93%
<i>Risposte</i>	80	100,00%	27	74,07%
<i>Rispondenti</i>	71		23	

Le domande successive indagavano il vissuto delle persone riguardo episodi di discriminazione e di violazione della sfera personale nel luogo di lavoro.

La totalità del campione ha risposto in merito ad episodi di discriminazione: ben il 57% degli intervistati ne ha avuto esperienza , il 10% addirittura spesso e il 47% qualche volta.

Tabella 18
Evenienza di episodi di discriminazione sul luogo di lavoro

	N°	%
Sì, spesso	42	10,3
Qualche volta	190	46,6
Mai	176	43,1
Totale	408	

La seconda domanda aveva l'intento di indagare se i rispondenti fossero stati oggetto di molestie sessuali o altre molestie gravi. Per motivi di opportunità è stata posta in modo indiretto (violazioni della sfera personale). E' possibile che la domanda non sia stata intesa in questi termini, o non sia stata compresa affatto; 36 dei 408 rispondenti non hanno risposto affatto e le stesse percentuali risultanti depongono per questa ipotesi.

Infine, è stato chiesto agli intervistati a chi si sarebbero rivolti in caso di episodi di molestie o discriminazioni.

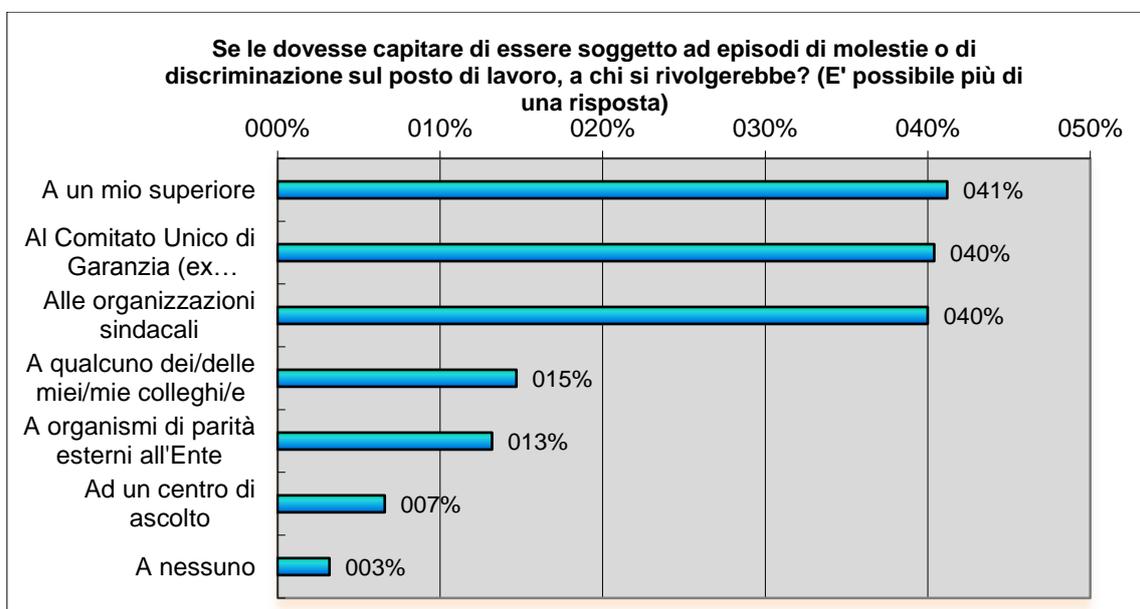
Il 40% dei rispondenti si rivolgerebbe, nell'ordine, ai superiori, al CUG e alle organizzazioni sindacali. Seguono, in misura significativamente minore, ai colleghi (15%) e agli organismi di parità esterni. A un centro di ascolto si rivolgerebbe il 7%.

Si mette in rilievo che, oltre che al CUG, i rispondenti si rivolgerebbero o alla linea gerarchica o alle organizzazioni sindacali, evidentemente individuando in questi soggetti, che ci sono e agiscono all'interno dell'Amministrazione, un intervento concreto. E' inoltre interessante evidenziare che in caso di episodi di discriminazioni o molestie, le persone tendono a cercare aiuto e non a rifugiarsi nel silenzio: solo il 3% adotterebbe questo comportamento. Questo atteggiamento pragmatico spiega anche perché solo il 7% sceglierebbe di rivolgersi a un centro d'ascolto, al momento non ancora attivato.

Tabella 19
Evenienza di episodi di violazione della sfera personale sul luogo di lavoro

	N°	%
Sì, spesso	21	5,6
Qualche volta	134	36,0
Mai	217	58,3
Totale	372	

Grafico 8
Gli interlocutori di riferimento in caso di discriminazioni o violazioni della sfera personale



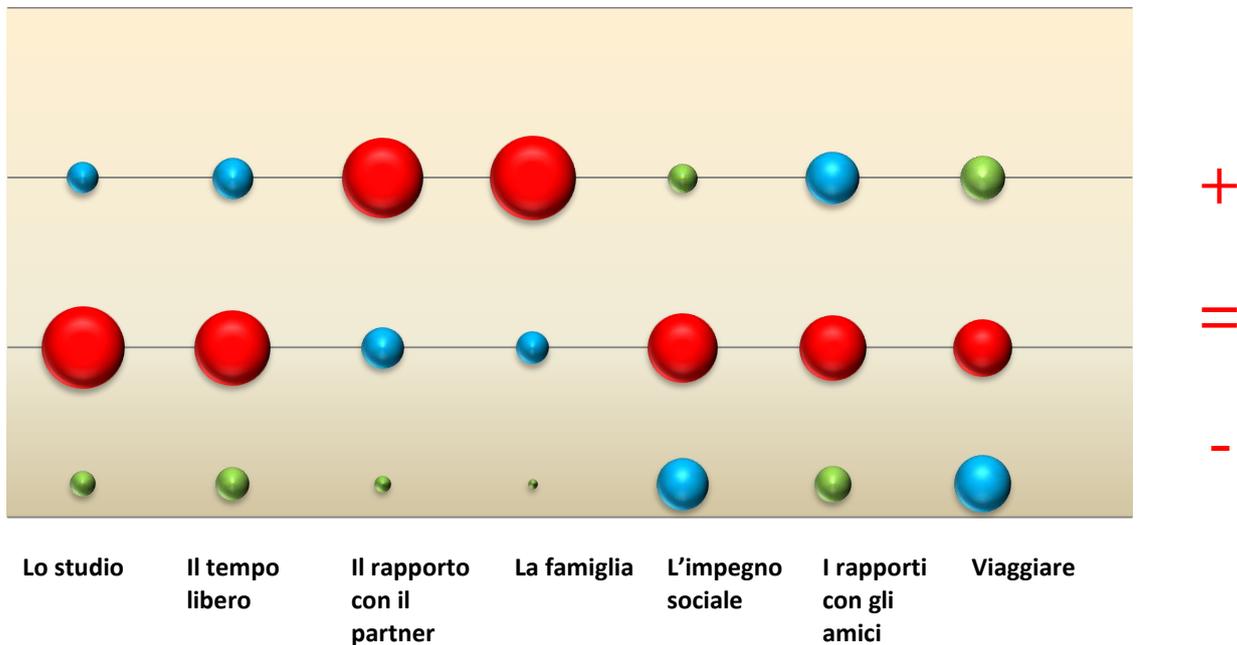
Da tutta la ricerca emerge che il *focus* di molte risposte è il contesto lavorativo e che la propria identità personale e sociale non prescinde da quella lavorativa. Una ulteriore verifica sul grado di importanza del lavoro nella vita delle persone che hanno risposto al questionario è fornita dai risultati di un quesito che chiedeva di indicare se una serie di attività fossero più, meno o ugualmente importanti rispetto al lavoro.

A conferma di quanto detto, emerge che la maggioranza dei rispondenti considera più importanti del lavoro solamente la famiglia e il partner. I risultati nel dettaglio sono illustrati nella tabella seguente.

Tabella 20
Il tempo di vita a confronto con il tempo del lavoro.

	Lo studio	Il tempo libero	Il rapporto con il partner	La famiglia	L'impegno sociale	I rapporti con gli amici	Viaggiare
più importante del lavoro	11,3	19,8	76,3	86,7	9,6	33,3	22,2
importante come il lavoro	81,4	67,6	20,7	12,3	58,1	51,4	39,7
meno importante del lavoro	7,3	12,6	3	1	32,3	15,3	38,1

Grafico 9
Il tempo di vita a confronto con il tempo di lavoro:



Al termine del questionario è stata data l'opportunità, con una domanda aperta, di esprimere opinioni e suggerimenti ritenuti importanti per il buon esito dell'indagine. Hanno scelto di rispondere a questa domanda 51 persone (+5 "non ho nulla da dire"). Benché tale numero rappresenti appena il 12,5% del totale del campione, la lettura dei commenti, proprio perché liberamente espressi, fornisce interessanti indicazioni.

Si può presumere che chi ha scelto di utilizzare la possibilità di esprimersi fornita da questa domanda aperta lo abbia fatto per dare voce a situazioni di disagio o frustrazione: più della metà delle risposte (27) ne sono infatti manifestazione. A volte si tratta di affermazioni esplicite: "non sento che questo ente mi tutela", "dopo 35 anni sono stato messo in disparte", "quando capita di sentirsi discriminato, nessuno ti aiuta e soprattutto i sindacati mi chiedono cosa esistano a fare...". Molto più spesso sono affermazioni di carattere generale, ma altrettanto rivelatrici: per 8 persone è il sistema clientelare a creare disuguaglianza: "la vera discriminazione in Provincia non è tanto tra uomini e donne quanto tra chi è protetto e chi no", "la discriminazione che si avverte è quella che deriva dall'aver o meno le conoscenze giuste e dall'essere o meno iscritti ad un sindacato"; "valorizzazione del merito personale ai fini dell'efficienza dei servizi: questo comprende e risolve qualsiasi problema di discriminazione".

In questo gruppo di opinioni emerge anche un rapporto piuttosto critico con la dirigenza. Sono 9 le persone che individuano in esso motivo di disagio: "i dirigenti sono lontani dal personale di livello più basso, si rapportano solo con le posizioni"; "bisogna avere rispetto per il prossimo e le persone con incarichi di responsabilità dovrebbero essere selezionate da persone capaci e senza interessi"; "inutile far compilare i questionari quando poi la classe dirigente non fa nulla per mettere i dipendenti a proprio agio". Ricordiamo che in una precedente domanda, viceversa, più del 40% degli intervistati mette al primo posto proprio il superiore gerarchico come interlocutore a cui rivolgersi in caso di discriminazioni. Probabilmente entrambi i dati, in apparente contraddizione, ci dicono che c'è aspettativa all'esercizio della leadership da parte del dirigente, che viene percepito sia come colui che può promuovere o minare il benessere nella propria struttura, sia come colui che, all'occorrenza, può mediare nelle situazioni di conflitto e tutelare nei casi di discriminazione.

Quanto detto emerge con forza anche nei 14 casi in cui richieste e consigli sono rivolti direttamente al CUG: a fronte di alcune manifestazioni di apprezzamento e di desiderio di maggiori informazioni e coinvolgimento (“si potrebbero organizzare incontri non legati a specifici settori di intervento, anche al di fuori dell’orario di servizio, in cui si presentano le iniziative e lo scopo del Comitato”), vi sono anche sollecitazioni, a volte con accenni critici, affinché il Comitato si impegni in azioni concrete. Ancora una volta, prevalgono osservazioni che si riferiscono al contesto lavorativo e alle relazioni con dirigenti e colleghi : “Il CUG dovrebbe esaminare il bisogno del lavoratore con focus group o colloqui a campione, analizzando nello specifico alcune aree: rapporto tra colleghi, funzione dirigenziale...”; “Invece di fare solo indagini speculative, passate alle azioni. Promuovete la ricerca di professionalità, ce ne sono più di quanto si immagini”, “Non ritengo soddisfacente questo questionario, che mira soltanto alla conoscenza del CUG e del Comitato di Garanzia, invece bisognerebbe capire come ogni dipendente si rapporta con i colleghi e con i dirigenti”.

Va sottolineato che tra le 51 persone che hanno risposto a questa domanda aperta, soltanto due esprimono proposte contro la discriminazione di genere (consultori contro la discriminazione sulle donne; tutela e valorizzazione dei ruoli femminili e conciliazione con le esigenze della famiglia).

3 CONCLUSIONI

In questo ultimo paragrafo analizzeremo le principali conclusioni che emergono dai dati della ricerca:

1. L’iniziativa, essendo la prima nel suo genere e considerate anche le modalità di diffusione e pubblicizzazione che l’hanno accompagnata, ha avuto un discreto successo: 408 questionari compilati e più di 600 contatti. Probabilmente un lavoro più capillare di informazione circa l’iniziativa, soprattutto per rassicurare i rispondenti sulle garanzie di privacy, avrebbero comportato una maggiore adesione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori,
2. Il campione dei rispondenti è molto sbilanciato dal punto di vista della partecipazione al femminile. Questo dato conferma come le donne rappresentino ancora oggi una componente sociale debole per quanto concerne la piena

- realizzazione delle pari opportunità; tuttavia l'attenzione che le lavoratrici hanno dimostrato verso il questionario conferma come esse ripongano delle aspettative nell'Amministrazione affinché consideri il problema e appronti dei tentativi di soluzione.
3. Le notizie strutturali raccolte dal questionario confermano come i dipendenti e le dipendenti della Provincia si barcamenino tra diversi ruoli sociali e familiari. In particolare i compiti di cura familiari sono un elemento di complessificazione specie per le lavoratrici che devono conciliare lavoro di cura domestico e familiare ed esigenze lavorative. In particolare, emerge la necessità di flessibilità nel rapporto di lavoro. Non è tanto sentita l'esigenza di lavorare meno ore (e questo non solo per non rinunciare al guadagno, ma anche per non sentirsi esclusi dai processi lavorativi) quanto di trovare forme di flessibilità nell'ambito dell'orario pieno di lavoro.
 4. Gran parte dei doppi ruoli poi, da quanto emerge da questi dati, grava ancora, per la maggior parte, sulla componente femminile della famiglia. Più che nel mondo del lavoro sembra che il tema delle pari opportunità rappresenti una questione aperta nel più ampio contesto sociale. Tuttavia interrogati su quali siano le loro rappresentazioni circa le pari opportunità, gli intervistati e le intervistate tendono a riferirsi soprattutto al contesto lavorativo. Questo si può spiegare con il fatto che il questionario è stato somministrato e compilato sul posto di lavoro. D'altro canto però dal punto di vista cognitivo per molti degli intervistati la realtà professionale rappresenta un ambito sociale entro il quale il tema delle pari opportunità può essere circoscritto, affrontato e risolto con azioni organizzative concrete. Nel contesto più ampio delle relazioni sociali tout court questo appare più complesso e meno fattibile. Agire sulla cultura organizzativa appare un'operazione plausibile, agire sul cambiamento socio-cultura appare un'opera improba e troppo a lunga scadenza.
 5. I temi delle pari opportunità costituiscono un problema reale nelle relazioni di lavoro riscontrato nella pratica quotidiana, in particolare sono proprio le discriminazioni di genere ad essere più fortemente avvertite dai rispondenti.
 6. Nonostante il campione rispondente al questionario possa essere definito come un pubblico consapevole e sensibilizzato verso il tema delle pari opportunità (ricordiamo che la scelta di rispondere al questionario era del tutto volontaria),

tuttavia l'altro elemento che emerge dalla lettura dei dati è la scarsa conoscenza degli istituti normativi e contrattuali che riguardano questi temi e dei soggetti istituzionali che di questi temi di occupano. In generale, si conoscono poco gli organismi territoriali, mentre si ha una discreta conoscenza degli organismi interni. Tuttavia più sbiadita è la conoscenza circa ciò che gli organismi di parità fanno o debbono fare nell'Ente. Ad esempio, qualora si concretizzasse qualche azione reale di discriminazione, i dipendenti pensano che per risolvere eventuali problemi ci siano canali alternativi al Comitato Unico di Garanzia che possono essere o la linea gerarchica o le rappresentanze sindacali.

7. Per quanto concerne le proposte, sicuramente bisogna fare di più per diffondere la conoscenza degli istituti di parità all'interno e all'esterno dell'Ente. A questo fine sarebbe auspicabile incrementare le iniziative per la diffusione della cultura delle pari opportunità all'interno dell'Ente. Bisogna infine aumentare la capacità di ascolto delle esigenze del personale su questi temi, ad esempio come quella emersa di una maggiore flessibilità che vada oltre il tradizionale part-time. Inoltre bisognerebbe coinvolgere maggiormente i lavoratori e le lavoratrici nella progettazione di iniziative volte ad eliminare gli ostacoli che effettivamente impediscano la realizzazione delle pari opportunità nell'Ente. Le iniziative che nascono per migliorare le pari opportunità devono avere il carattere della continuità e devono vedere un maggior coinvolgimento di tutti i lavoratori e le lavoratrici. Questa ricerca appare un primo passo compiuto in questa direzione.