

## AZIONE POSITIVA 1 DELL'OBIETTIVO 1 DEL PAP 2021-2023

**LA CONDIZIONE LAVORATIVA DELLE DONNE DIPENDENTI DELL'A.P.T. BASILICATA - CLASSIFICAZIONE IN OTTICA DI GENERE**

Come previsto nel Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 adottato con D.D.G. n. 40 del 2.3.2020 (Obiettivo n. 1 - Azione Positiva 2), nel 2021 è stata effettuata un'indagine sulla condizione lavorativa/personale delle donne dipendenti dell'Agenzia al fine di acquisire una maggiore conoscenza delle condizioni ed esigenze professionali e personali delle stesse (questionario, all. 1).

Dall'indagine sono emersi i dati di seguito riportati.

- **Età** ➤ Poco più dei 2/3 delle donne intervistate ha un'età compresa tra i 50 e i 59 anni (71,43%), mentre il restante terzo ha un'età compresa tra i 40 e i 49 anni (28,57%)

- **Titolo di studio** ➤ Il livello di istruzione è medio-alto. La maggior parte delle dipendenti, infatti, è in possesso del diploma di laurea o di un titolo post-laurea (85,71%), mentre il restante 14,25% è in possesso del diploma di scuola media superiore

- **Situazione familiare** ➤ Le intervistate sono in maggioranza coniugate con figli (71,43%). La maggior parte delle dipendenti ha almeno 2 figli (57,14%); il 15,4% ne ha 1 e il restante 28,5% non ha figli. L'età media dei figli è compresa tra i 6 e i 14 anni nel 60% dei casi, è inferiore a 3 anni nel 20% dei casi e superiore a 21 anni nel restante 20%. Il 66,67% delle dipendenti che hanno figli nella fascia di età 6-14 ha anche figli nella fascia di età 15-21  
➤ L'85,71% delle dipendenti non ha impegni di cura di persone non autosufficienti, mentre il 14,29% ha un impegno costante che si aggiunge a quello di figli nella fascia di età 6-14 anni

- **Condizione lavorativa** ➤ Anzianità di servizio - Il 14,57% delle dipendenti ha maturato un'anzianità di servizio che va da 1 a 10 anni, mentre la restante parte è equamente suddivisa fra le fasce (11-20) e (>20). Le dipendenti con maggiore anzianità di servizio sono quelle con età più elevata, mentre non rileva in ordine all'anzianità di servizio il titolo di studio

➤ Categoria di inquadramento - La maggior parte delle dipendenti è inquadrata nella categoria D del Sistema di classificazione del comparto (57,14%), mentre il restante 42,86% nella categoria C. Considerando il titolo di studio in relazione alla categoria professionale, emerge che le dipendenti inquadrare nella categoria D sono tutte laureate, così come anche il 67% delle dipendenti inquadrare nella categoria C ➤ Progressioni professionali - La maggior parte delle lavoratrici (85,71%) dichiara di aver goduto di progressioni professionali: per il 66,67% di tipo orizzontale (nell'ambito di una stessa categoria, dalla posizione economica base a quelle più elevate) e per il 33,33% sia di tipo orizzontale che di tipo verticale (con concorso interno, da una categoria a quella immediatamente superiore) ➤ Prospettive di carriera - Attualmente le prospettive di avanzamento di categoria sono positive solo per il 57,14% delle intervistate che ha dichiarato di avere la carriera aperta, mentre il 14,28% ha dichiarato di non avere possibilità di carriera (salvo l'eventualità di concorsi da dirigente) e il restante 28,58% non ha indicato alcuna risposta.

#### - **Conciliazione tempi di vita-lavoro**

➤ La maggior parte delle dipendenti ha figli di età inferiore ai 14 anni (80%), l'età che richiede più impegno (da parte soprattutto delle madri) e che più può porre problemi di conciliazione degli impegni di lavoro, familiari ed extra-familiari

➤ Nella distribuzione del tempo extra-lavorativo, quello dedicato ai figli risulta superiore alle 2 ore solo per il 20% delle dipendenti madri intervistate, compreso tra 1-2 ore per il restante 40%. La maggior parte lo ritiene in ogni caso inadeguato (60%). Significativo, ma anche prevedibile è il fatto che a ritenere inadeguato il tempo dedicato ai figli sono le dipendenti con figli di età inferiore ai 14 anni

➤ Il tempo dedicato al lavoro retribuito rappresenta una parte importante della giornata, che condiziona fortemente l'organizzazione di tutti gli altri tempi di vita. L'orario di lavoro dell'Agenzia è articolato su cinque giorni alla settimana, con frequente ricorso ad attività lavorativa fuori orario (anche durante i week end), soprattutto in occasione di fiere, convegni, etc. Tutte le dipendenti hanno un rapporto di lavoro con orario a tempo pieno e svolgono - spesso (71,43%) o saltuariamente (28,57%) - attività lavorativa fuori orario

➤ Il giudizio sull'adeguatezza dell'orario di lavoro è positivo per tutte le dipendenti, anche se con gradi diversi: la maggioranza è abbastanza soddisfatta (85,71%), mentre solo il 14,29% è pienamente soddisfatta. Solo il 28,57% di coloro che si sono dette non pienamente soddisfatte dell'orario di lavoro ha, però, indicato i cambiamenti che vi apporterebbero, consistenti, per tutte, nell'ampliamento delle fasce di flessibilità - Non incide sul giudizio di cui sopra il tempo impiegato per recarsi al lavoro che è inferiore a 30 minuti nel 100% dei casi

➤ Positivo è anche in generale il giudizio sulla conciliabilità dell'orario di lavoro con altri impegni, anche se solo il 42,86% è completamente soddisfatto, mentre il 57,14% è abbastanza soddisfatto

➤ Per migliorare la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita (famiglia, impegni extradomestici, etc.) lo stesso 57,14% di cui sopra ricorrerebbe allo smart working (anche per un solo giorno a settimana). Di rilievo il fatto che allo smart working non sono interessate solo le dipendenti madri, soprattutto con figli di età inferiore ai 14 anni (75%), ma anche, per il 25%, dipendenti non coniugate e/o senza figli

Il Responsabile delle Risorse Umane  
(Dott. Giuseppe Peluso)