

IL PART-TIME NEL CONTESTO ORGANIZZATIVO DELLA REGIONE DEL VENETO

Lettura in ottica di genere

a cura di Francesca Cortese

Introduzione	<i>pag. 2</i>
Informazioni di carattere generale	<i>pag. 3</i>
Quadro normativo di riferimento	<i>pag. 3</i>
Il part-time nel contesto organizzativo della Regione del Veneto	<i>pag. 5</i>
Il lavoro supplementare	<i>pag. 16</i>
Valutazioni individuali e progressioni di carriera	<i>pag. 18</i>
Conclusioni	<i>pag. 25</i>
Elenco norme di riferimento	<i>pag. 27</i>

Introduzione

Il lavoro part-time viene spesso considerato, in una prospettiva di genere e di pari opportunità, la soluzione principale per aumentare la partecipazione femminile al lavoro, in grado di offrire un'alternativa alla polarità rappresentata da lavoro a tempo pieno rispetto a "non lavoro": una forma di impiego che consente di conciliare il lavoro remunerato con il lavoro di cura e che offre alle donne la possibilità di ricoprire un ruolo al di fuori delle mura domestiche.

In tale contesto il problema della conciliazione tra lavoro e famiglia viene visto come problema femminile per il quale si individuano di volta in volta soluzioni specifiche, come appunto il part-time, che permettano alle donne di ricoprire contemporaneamente più ruoli, aiutandole sì a conciliare vita privata e vita lavorativa, ma diminuendo al contempo la percezione della necessità di una redistribuzione più equa del lavoro di cura. Senza tener conto, inoltre, dei costi in termini di carriera e di differenziali salariali che le donne molto spesso pagano per restare al lavoro.

Il fatto che il part-time rappresenti nella maggior parte dei casi una scelta "obbligata" da parte delle donne, che si trovano ad affrontare contemporaneamente all'impegno lavorativo la pressione di carichi familiari, denota il permanere di orientamenti culturali che vedono ancora quasi esclusivamente le donne farsi carico dei problemi della doppia presenza.

Questa visione rappresenta rischi di segregazione e di marginalizzazione delle donne, con evidenti risvolti di natura economica a causa di retribuzioni più basse e mancanza di sviluppo professionale; denotando una visione "controcorrente", in particolare nella pubblica amministrazione che è attualmente oggetto di una generale riforma ed è chiamata ad essere, in materia di pari opportunità, competitiva a livello europeo e propulsiva a livello locale.

Sia le nuove norme in materia di riforma del pubblico impiego che il recente recepimento della Direttiva CE/54/2006 sulle pari opportunità mirano, infatti, ad introdurre negli enti pubblici buone prassi in un'ottica di prevenzione antidiscriminatoria e di meritocrazia, ispirandosi a modelli organizzativi innovativi, più efficienti e più etici.

Per quanto concerne la Regione del Veneto, negli ultimi anni segnali significativi da parte del personale femminile (richieste pervenute alla Direzione Risorse Umane e agli organismi di parità, casi trattati dalla Consiglieria di Fiducia ecc.) confermano che, per chi usufruisce del contratto di lavoro a tempo parziale, qui come altrove, il rischio di essere penalizzato è molto alto. Si tratta solo di una percezione stereotipata, che comunque è un sintomo da non sottovalutare o ci sono realmente degli aspetti organizzativi e gestionali che possono incidere negativamente sulle condizioni lavorative di queste dipendenti?

In ogni caso è evidente che una grossa concentrazione femminile tra il personale a part-time, inquadrata, come vedremo, nelle categorie funzionali più basse, riflette già di per sé una situazione di svantaggio femminile che non si può ignorare in una prospettiva di gestione delle risorse umane orientata alle pari opportunità.

La presente analisi, quindi, intende offrire una fotografia, declinata per genere, del fenomeno del part-time nel contesto lavorativo della Regione del Veneto, tenuto conto che tale istituto contrattuale non è "la soluzione" al problema della conciliazione ma, semmai, uno degli strumenti possibili; inoltre, obiettivo principale dell'analisi è di richiamare l'attenzione sulle potenzialità di questo strumento e sulle prospettive aperte dalla nuova normativa di riforma della pubblico

impiego. Un approfondimento doveroso in questa fase delicata di cambiamento in cui ciascuna amministrazione è chiamata ad operare delle scelte fondamentali rispetto alle condizioni lavorative delle proprie risorse umane.

Informazioni di carattere generale

Nella pubblicazione *Il lavoro Part-time nel Veneto*, edita nel 2008 a cura della Consigliera regionale di parità, nel riportare alcuni dati di un'indagine condotta da Veneto Lavoro nel 2007, si esprimono alcune considerazioni sul fenomeno del tempo parziale utili per inquadrare il problema al nostro scopo.

In Italia il part-time si è sviluppato a partire dagli anni '90, in parallelo con la crescente partecipazione al lavoro da parte delle donne e con l'espansione delle attività di servizio (settore in cui rientra la pubblica amministrazione), che maggiormente fanno uso di questo istituto contrattuale. Nonostante ciò, l'Italia rimane al di sotto della media UE, sotto il 15% rispetto agli occupati complessivi, a circa sei punti di distanza dalla media europea (UE a 15 paesi).

In Veneto la situazione è analoga e la caratteristica femminile del part-time è ancor più radicata per motivazioni che la Consigliera definisce storiche, culturali ed economiche, tra cui rilevante è la centralità delle reti familiari nell'organizzazione della società e dell'economia, riflessa storicamente in una minore attenzione per lo sviluppo di quei servizi sociali che possono allentare la pressione del lavoro di cura sulle donne. In Veneto, infatti, la distanza tra i tassi di part-time maschile e femminile risulta più elevata rispetto sia all'Italia che agli altri Paesi Europei: il part-time maschile è pari ad appena il 12% di quello femminile. In particolare, per quanto riguarda il lavoro dipendente nel Veneto ogni dieci part timers nove sono donne.

L'indagine della Consigliera di parità dimostra, ciononostante, che il contributo del part-time alla crescita occupazionale del lavoro dipendente è rilevante e porta con sé profonde modifiche della struttura occupazionale complessiva, soprattutto dal punto di vista dell'occupazione femminile.

Nell'ultimo decennio il trend di crescita di questa forma di impiego appare costante e caratterizzato da ritmi decisamente sostenuti.

Quadro normativo di riferimento

Per quanto riguarda il pubblico impiego la regolamentazione del part-time in Italia (a pag. 27 è riportato un elenco di tutte le norme di riferimento) ha come norma chiave il **D.Lgs. 61/2000**, di attuazione della **Direttiva 97/81/CE**, che ha effettuato una totale riforma della materia, abbandonando le rigidità della precedente disciplina e innovandola sostanzialmente.

Innanzitutto questa norma non considera più il part-time come un contratto atipico, ma solo una diversa modalità di svolgimento, sotto il profilo dell'orario, della prestazione lavorativa a carattere subordinato, dissipando in tal modo ogni perplessità in merito alla normalità dell'utilizzo di tale forma contrattuale.

Della Direttiva europea il D.Lgs. 61/2000 ha recepito in particolare:

- **il principio di non discriminazione:** vale a dire che il lavoratore part-time non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto a quello a tempo pieno. Il D.Lgs. 61/2000 recepisce l'orientamento di fondo della direttiva comunitaria e cioè il *divieto di discriminazione indiretta* nei confronti delle lavoratrici, in ciò constatando che in tutta l'area europea l'occupazione part-time riguarda principalmente la componente femminile nel mercato del lavoro. Il principio di non discriminazione previsto dal Decreto non ammette alcuna deroga (neanche da parte della contrattazione collettiva), diversamente dalla Direttiva comunitaria che ne consentiva la derogabilità per "ragioni obiettive". E' prevista esclusivamente la possibilità di una deroga *in melius* del principio (in tema di riproporzionamento dei trattamenti economici), mentre è esclusa qualsiasi possibilità di deroga *in peius* (la contrattazione collettiva non potrà perciò operare trattamenti differenziati nei confronti dei lavoratori part-time). Ne consegue una valutazione estremamente positiva della normativa italiana sul part-time, quantomeno sotto il profilo dell'inderogabilità della tutela per quei soggetti (normalmente le donne part-time) che possono essere considerate "doppiamente deboli" sul mercato del lavoro.

- **la regola del riproporzionamento:** cioè l'adeguamento, in ragione del minor tempo lavorato, degli istituti economici del rapporto di lavoro, mentre gli altri (periodo di prova, astensione per maternità ecc.) debbono trovare eguale applicazione;

- **il carattere di volontarietà del part-time;**

- la possibilità, da parte del datore di lavoro, di richiedere **lo svolgimento di lavoro supplementare e la variazione dei turni**, a patto che vi sia il consenso del lavoratore e una preventiva informazione.

Il part-time può assumere forme diverse:

- **orizzontale**, quando l'attività lavorativa viene prestata giornalmente con orario ridotto;

- **verticale**, quando l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma solo in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;

- **mista**, come combinazione delle forme verticale e orizzontale, con attività ridotta sia su base giornaliera che settimanale, mensile, annuale.

L'art.10 del D.Lgs. 61/2000 estende la norma alle pubbliche amministrazioni.¹

La riforma dell'istituto del part-time confluisce nel **CCNL per il Personale non dirigenziale Regioni e Autonomie Locali firmato il 14/09/2000** agli artt. 4,5 e 6, modificati dall'art.15 del CCNL del 5/10/2001 e dall'art. 11 del CCNL del 22/1/2004.²

Successivamente, con il riordino effettuato dal **D.Lgs. 165/2001** recante le norme generali sull'ordinamento del lavoro pubblico, l'istituto del part-time assume le caratteristiche attuali.³

¹ D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, articolo 10:

"1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le disposizioni del presente decreto si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 2, comma 1, 5, commi 2 e 4, e 8, e comunque fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia ed, in particolare, dall'articolo 1 della legge 23 dicembre 1996, n. 662, dall'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, dall'articolo 22 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e dall'articolo 20 della legge 23 dicembre 1999, n. 488. "

² CCNL del 14/9/2000, articolo 4 (modificato dal CCNL del 22/1/2004, articolo 11) *Rapporto di lavoro a tempo parziale*; articolo 5 *Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale* e articolo 6 (modificato dal CCNL del 5/10/2001, articolo 15) *Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale*.

Infine, sono intervenute le recenti norme di riforma del pubblico impiego che incidono sulle procedure di concessione del part-time in maniera più restrittiva, ma che evidenziano altri aspetti innovativi da considerare attentamente.

Il **D.L. 112/2008** ha apportato alcune modifiche sulla procedura di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, che non avviene più automaticamente ma è vincolata ad una più ampia discrezionalità da parte dell'Amministrazione. In particolare, è stato eliminato il differimento della trasformazione del rapporto di lavoro nel caso di "grave pregiudizio" alla funzionalità della struttura prevedendo invece che in caso ci sia un mero "pregiudizio" alla funzionalità della struttura l'Amministrazione può procedere al diniego della trasformazione.⁴

Recentissimamente, il **DDL n. 1441-quater-F**, in attesa di essere definitivamente approvato dal Parlamento, recante *Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti ... di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie sul lavoro*, integra il disposto del D.L. 112 proponendo che le amministrazioni, in sede di prima applicazione della norma, possano sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati in precedenza.⁵

Il **D.lgs. 150/2009** presenta infine delle novità, anche in tema di pari opportunità, i cui effetti dovrebbero apportare significativi cambiamenti. Nello specifico, pur non citando espressamente il rapporto di lavoro part-time, la rivisitazione dei criteri di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale, in un'ottica di meritocrazia slegata dalla presenza fisica, pone la questione di come tali modifiche legislative incideranno sulle condizioni lavorative dei dipendenti part-time e conseguentemente sullo sviluppo futuro di questa forma di impiego nella Pubblica Amministrazione. Certo è che, per la prima volta, il tema delle pari opportunità, e più specificatamente l'affermazione di un orientamento antidiscriminatorio nella gestione delle risorse umane, entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale, evidenziandone l'importanza ai fini di un miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

Il part-time nel contesto organizzativo della Regione del Veneto

Dall'esame degli ultimi Conti Annuali presentati al Ministero del Tesoro, risulta, per le Regioni, la seguente fotografia del personale inquadrato a tempo indeterminato con contratto di lavoro part-time al **31.12.2008**:

Tipo Ente	Part-Time fino al 50%		Part Time oltre il 50%		Totale Part Time	
	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Regioni	730	367	1.825	1.511	2.555	1.878
%		50%		83%		74%

La quota del **15%** sul totale (**383 su 2.555**) è relativa a personale dipendente della Regione del Veneto, così suddiviso:

Tipo Ente	Part-Time fino al 50%	Part Time oltre il 50%	Totale Part Time

³ In particolare D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, articolo 36 *Utilizzo di contratti di lavoro flessibile* e articolo 53 *Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi*.

⁴ D.L. 25 giugno 2008, n. 112, articolo 49 *Lavoro flessibile nelle pubbliche amministrazioni* e articolo 73 *Part-time*.

⁵ DDL 1441-quater-F, articolo 16 *Disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale*.

	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne	Totale	di cui donne
Regione Veneto	68	48	315	304	383	352
%		71%		97%		92%

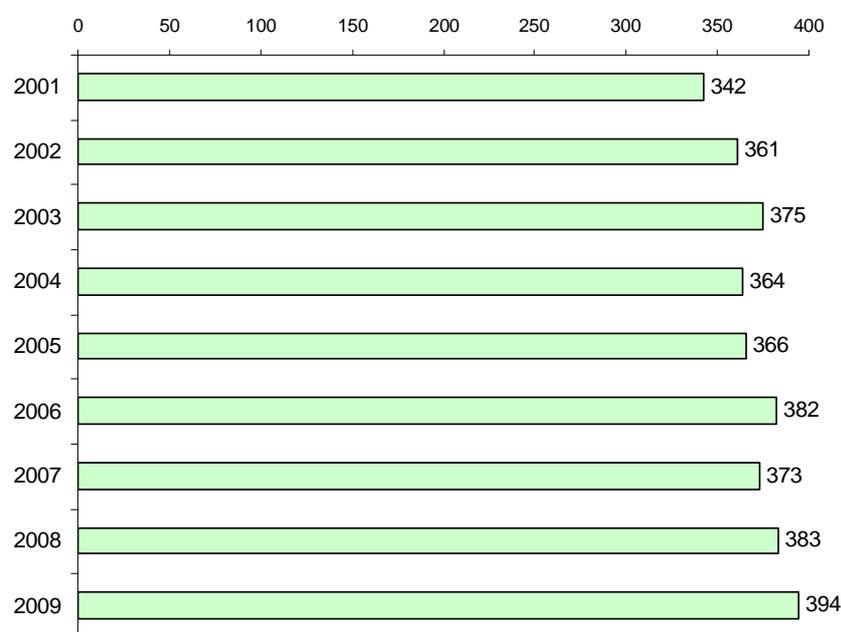
Pertanto, in linea con quanto riportato dalla Consigliera di parità ne *Il lavoro Part-time nel Veneto*, i dati confermano che, anche a livello di amministrazioni regionali, in Veneto la caratteristica femminile del part-time è più accentuata che nel resto del territorio nazionale.

Ciò spiega l'intreccio inscindibile tra problematiche di genere e problematiche organizzative che ci si trova di fronte quando si affronta il tema del part-time in Regione. L'aspetto organizzativo non può essere affrontato prescindendo dall'ottica di genere, sulla quale incidono variabili culturali, gestionali e soggettive.

I criteri generali che regolamentano il part-time nella Regione del Veneto sono stati definiti dalla Giunta regionale con **DGR n. 3027 del 29.10.2002** che ha approvato la "Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale", sulla base dei citati D.Lgs. 61/2000, D.Lgs 165/2001 e CCNL del 14/9/2000, ai quali peraltro si rimanda per tutto quanto non previsto. La Disciplina è composta da 19 articoli, di cui alcuni risultano oggi modificati dall'intervenuto D.L. 112/2008, convertito in legge, con modificazioni, dall'art.1, comma 1, L. 6 agosto 2008, n. 133.

Anche nell'Amministrazione regionale, come nel resto del pubblico impiego, l'entrata in vigore del D.Lgs. 61/2000 e il successivo recepimento a livello regionale hanno determinato un aumento complessivo nelle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro, stabilizzandosi poi negli anni successivi. Il *Grafico n.1* evidenzia un trend in rapido aumento dal 2001 al 2003 (**+9,65% in 2 anni**) che rallenta invece negli anni successivi (**+5,07% in 6 anni** dal 2003 al 2009), in cui si alternano diminuzioni e aumenti.

Grafico n. 1 – Andamento storico del Part-time in Regione Veneto anni 2001-2009



Alla data del **31.12.2009** il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (**394 unità**) incide complessivamente per il **15%** sul totale del personale regionale non dirigenziale (**2.651 unità**) - nella fascia dirigenziale non è previsto l'utilizzo del part-time - e presenta, come anticipato, una distribuzione di genere nettamente sbilanciata per il genere femminile. In media, ogni undici part timers, dieci sono donne.

La distanza rilevata tra i tassi di part-time maschile e femminile rispetto alla presenza del proprio genere nell'Ente risulta molto alta: le donne part-time sono il **24%** delle donne dipendenti (361 su 1474) mentre gli uomini incidono solo per il **3%** (33 su 1177).

La distribuzione del personale regionale in *Tabella n. 1*, per categoria funzionale declinata per genere, presenta una prevalenza femminile nelle categorie A-B e C (di 14 e 36 punti percentuale), una distribuzione abbastanza paritaria in categoria D (i maschi superano le femmine di 8 punti percentuale) e una netta distanza in fascia dirigenziale (i maschi superano le femmine di 54 punti percentuale). L'applicazione della medesima distribuzione per il personale part timers evidenzia ancora di più l'orientamento opposto dei due generi, cioè per le donne l'incremento è inverso alla categoria funzionale, il numero decresce man mano che sale la categoria funzionale (le categorie A e B sono state accorpate come previsto all'art. 2 della Disciplina regionale), per gli uomini invece la presenza aumenta man mano che sale la categoria funzionale.

Complessivamente, il **58%** degli uomini part timers (**19 su 33**) sono inquadrati in categoria funzionale D, hanno quindi una professionalità medio-alta spendibile in un'attività remunerativa extra regionale (che quindi si ipotizza possa essere la motivazione prioritaria all'utilizzo del part-time maschile). Viceversa le donne in categoria funzionale D sono solo il **19%** del totale delle donne che usufruiscono del regime part-time (**67 su 361**).

Tabella n. 1 – Distribuzione personale regionale e personale part-time per categoria e genere

CATEGORIA	TOTALE DIPENDENTI				DIPENDENTI PART-TIME			
	MASCHI	%	FEMMINE	%	MASCHI	%	FEMMINE	%
A-B	314	43%	413	57%	9	6%	147	94%
C	257	32%	536	68%	5	3%	147	97%
D	606	54%	525	46%	19	22%	67	78%
TOTALE senza dirigenti	1177	44%	1474	56%	33	8%	361	92%
DIRIGENTI	179	77%	52	23%				
TOTALE	1356	47%	1526	53%				

La *Tabella n. 2* riporta una distribuzione dei casi di part-time per segreteria che va dal 6% al 19%. La presenza maschile si concentra in quei settori dove i casi di part-time sono più numerosi; in 2 sole segreterie regionali (evidenziate in verde) la percentuale di part-time maschile supera il 10% del totale del personale che ne usufruisce, mentre in 4 segreterie regionali e tra i comandati in uscita (evidenziati in giallo) c'è una presenza esclusiva di part-time al femminile.

Tabella n. 2 – Distribuzione dipendenti part-timers per segreteria e genere

SEGRETERIA	TOTALE dipendenti senza dirigenti	TOTALE dipendenti part timers	% part timers	MASCHI	% maschi	FEMMINE	% femmine
S. G. PROGRAMMAZIONE	154	21	14%	2	10%	19	90%
AFFARI GENERALI - AVVOCATURA	427	58	14%	6	10%	52	90%
BILANCIO E FINANZA	96	11	11%	1	9%	10	91%
CULTURA	115	24	21%	1	4%	23	96%
INFRASTRUTTURE E MOBILITA'	90	13	14%	1	8%	12	92%
AMBIENTE E TERRITORIO	572	80	14%	10	12,5%	70	87,5%
LAVORI PUBBLICI	116	18	16%			18	100%
SETTORE PRIMARIO	398	63	16%	7	11%	56	89%
ATTIVITA' PRODUTTIVE ISTRUZIONE FORMAZIONE	245	43	18%	3	7%	40	93%
SANITA' E SOCIALE	151	27	18%	2	7%	25	93%
GIUNTA REGIONALE	63	12	19%			12	100%
GABINETTO PRESIDENTE REGIONE - UFF. STAMPA	17	1	6%			1	100%
CONSIGLIO REGIONALE	177	21	12%			21	100%
COMANDATI IN USCITA/ASPETTATIVA	30	2	7%			2	100%
	2651	394	15%	33	8%	361	92%

La trasposizione grafica per segreteria regionale (*Grafici da n. 1 a n. 14*) delle percentuali maschili e femminili, fotografa la dimensione del fenomeno. Si osserva che, anche dove la presenza maschile sembra essere significativa (Ambiente e territorio e Settore primario), il rapporto con le dimensioni complessive della segreteria riduce ad una soglia massima del 2% il fenomeno del part-time maschile a fronte di valori che vanno dal 6 al 20% per il part-time femminile.

Grafico n. 1

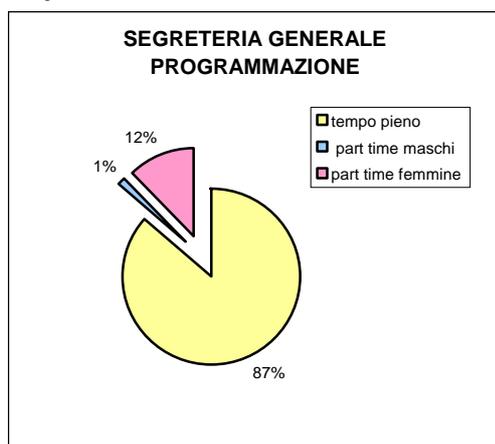


Grafico n. 2

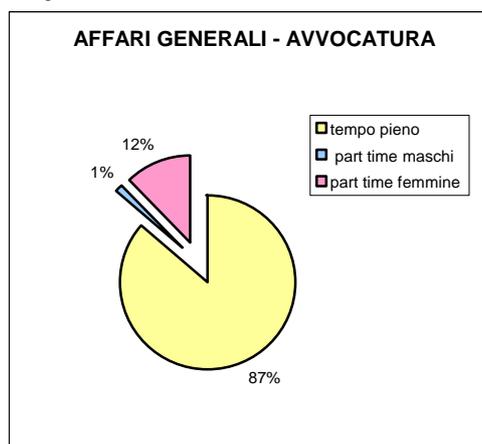


Grafico n. 3

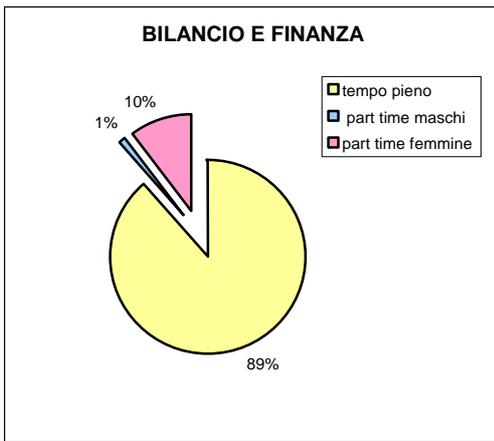


Grafico n. 4

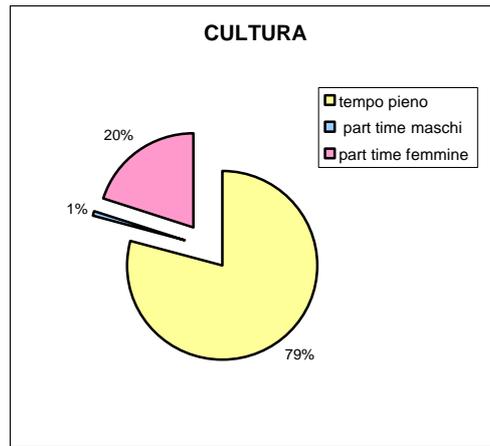


Grafico n. 5

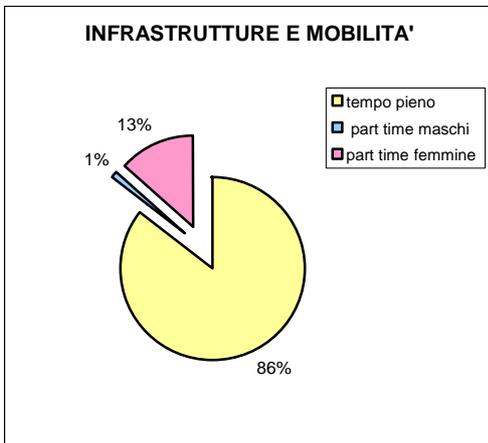


Grafico n. 6

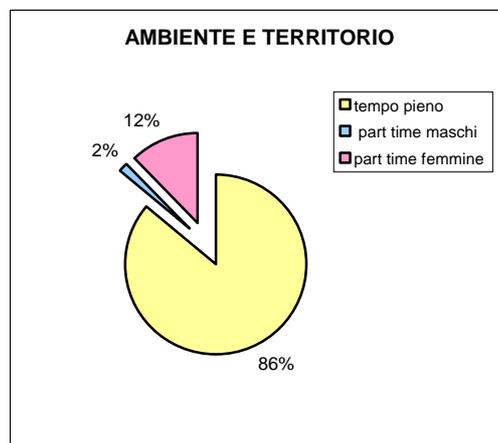


Grafico n. 7

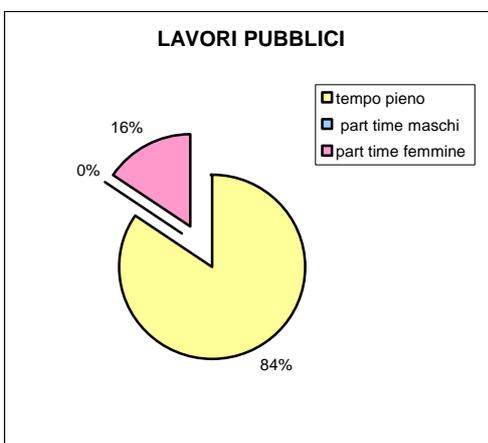


Grafico n. 8

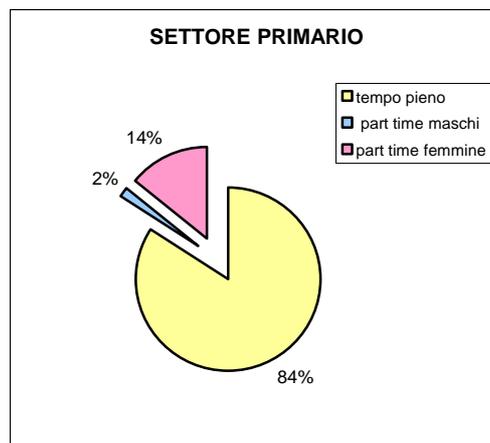


Grafico n. 9



Grafico n. 10

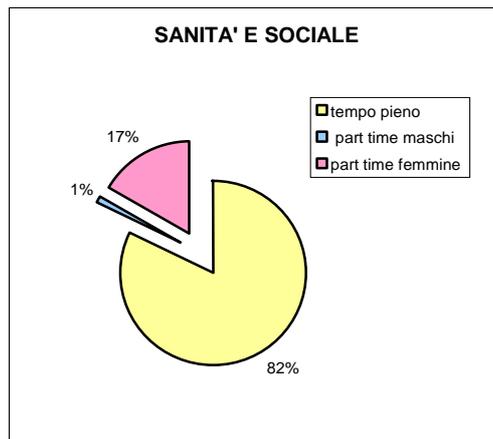


Grafico n. 11

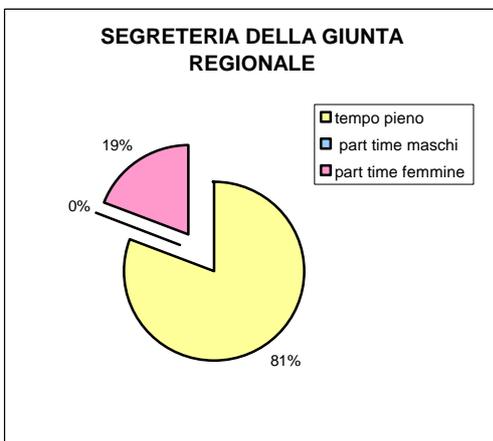


Grafico n. 12

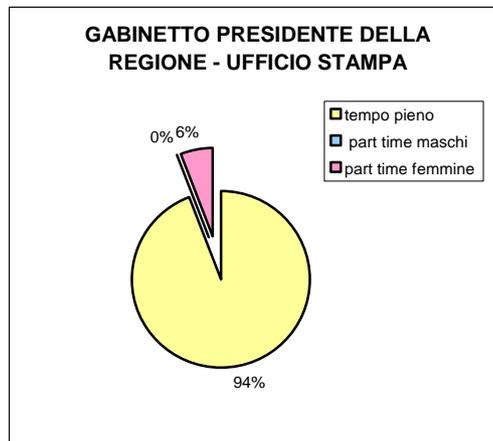


Grafico n. 13

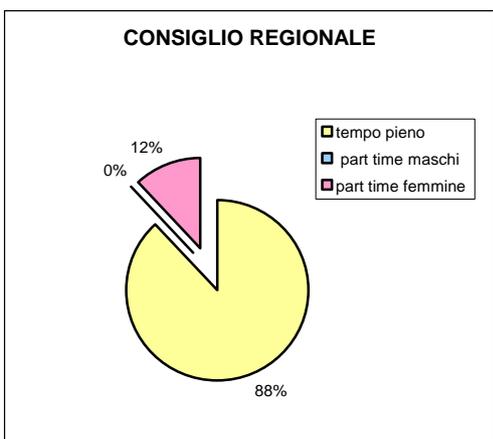


Grafico n. 14

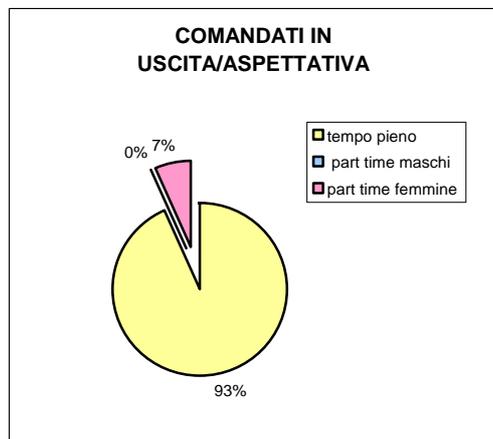


Tabella n. 3 – Distribuzione dipendenti part-timers per segreteria regionale e categoria funzionale

SEGRETERIA REGIONALE	A e B			C		D				TOTALE organico senza dirigenti	TOTALE part time	% part time su organico
	tempo pieno	part time	% part time su cat.	tempo pieno	part time	% part time su cat.	tempo pieno	part time	% part time su cat.			
S.G. PROGRAMMAZIONE	15	4	21%	34	9	21%	84	8	9%	154	21	14%
AFFARI GENERALI - AVVOCATURA	141	19	12%	102	24	19%	126	15	11%	427	58	14%
BILANCIO E FINANZA	12	2	14%	32	7	18%	41	2	5%	96	11	11%
CULTURA	20	8	29%	29	13	31%	42	3	7%	115	24	21%
INFRASTRUTTURE E MOBILITA'	18	3	14%	24	8	25%	35	2	5%	90	13	14%
AMBIENTE E TERRITORIO	134	40	23%	148	25	14%	210	15	7%	572	80	14%
LAVORI PUBBLICI	17	9	35%	30	2	6%	51	7	12%	116	18	16%
SETTORE PRIMARIO	75	22	23%	65	23	26%	195	18	8%	398	63	16%
ATTIVITA' PRODUTTIVE ISTRUZ. FORMAZ.	42	16	28%	60	18	23%	100	9	8%	245	43	18%
SANITA' E SOCIALE	26	12	32%	31	10	24%	67	5	7%	151	27	18%
SEGRETERIA GIUNTA REGIONALE	14	6	30%	18	5	22%	19	1	5%	63	11	19%
GABINETTO PRESID. REGIONE - UFF. STAMPA	5	1	17%	6			5			17	2	6%
CONSIGLIO REGIONALE	48	14	23%	58	6	9%	50	1	2%	177	21	12%
COMANDATI IN USCITA/ASPETTATIVA	4			4	2	33%	20			30	2	7%
TOTALE	571	156	21%	641	152	19%	1045	86	8%	2651	394	15%

08/10/2010

Direzione Risorse Umane
Ufficio Politiche di genere e pari opportunità

La distribuzione numerica per segreteria della *Tabella n. 3* rileva, inoltre, che in alcune segreterie l'accesso al part-time è attualmente precluso, per effetto del limite massimo consentito del 25% del personale assegnato nella medesima categoria.

Di norma il superamento del 25% avviene in presenza di gravi e documentate situazioni familiari⁶ o per effetto della mobilità interna di personale a part-time, oppure su espressa richiesta del Segretario di area nel rispetto dei criteri di precedenza e previa verifica della compatibilità organizzativa⁷; le percentuali di poco inferiori al 25% sono state comunque evidenziate in quanto destinate a raggiungere il limite massimo entro breve (per alcuni casi si è già verificato con il passaggio dell'anno).

Ci sono quindi delle segreterie dove il part-time oggi non può essere concesso, oppure i tempi di accesso risultano lunghi e vincolati ad una graduatoria con criteri di precedenza per mancanza di disponibilità di posti. In particolare, dal punto di vista organizzativo si osserva una concentrazione in settori come Cultura, Settore Primario, Attività produttive, Sanità e sociale e Segreteria di Giunta che presentano percentuali molto alte in entrambe le categorie. Tutte le segreterie regionali comunque risultano sotto il limite complessivo del 25% della dotazione organica del personale a tempo pieno (importi totali evidenziati in rosso).

Dalla suddivisione dei casi di part-time per percentuale di tempo lavorato effettuata in *Tabella n. 4* emerge che per le donne le fasce più richieste sono 70% e 80%, viceversa per gli uomini 30% e 40%.

Tabella n. 4 – Distribuzione part timers per tempo lavorato, categoria funzionale e genere

% TEMPO LAVORATO	A - B		C		D		SUBTOTALE		TOTALE
	M	F	M	F	M	F	M	F	
30	2	1	2	1	6		10	2	12
40	1	1		1			1	2	3
50	2	17		15	8	10	10	42	52
60		12		9		4	0	25	25
70	1	57		43	3	25	4	125	129
75		1		1			0	2	2
80	3	33	2	45	2	20	7	98	105
85		1		1			0	2	2
90		24	1	31		8	1	63	64
	9	147	5	147	19	67	33	361	394

⁶ CCNL del 14/9/2000, articolo 4, commi 11 e 12:

“ 11. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa decentrata ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 1/4/199, e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10% massimo. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 4, le domande sono presentate senza limiti temporali.

12. Qualora il numero delle richieste relative ai casi dei commi 4 e 11 ecceda i contingenti fissati nei commi stessi, viene data precedenza a:

a) ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
b) ai familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti;
c) ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.”

⁷ DGR n. 3027/2002 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, articolo 2 *Determinazioni del contingente massimo del personale da destinare al rapporto di lavoro a tempo parziale.*

Suddividendo poi i casi di part-time sulla base dei requisiti di legge che consentono l'accesso ad una seconda attività lavorativa remunerata (fino al 50% e oltre il 50%) risulta evidente che alla base della scelta di questo istituto ci sono motivazioni differenziate per genere.

Grafico n. 15

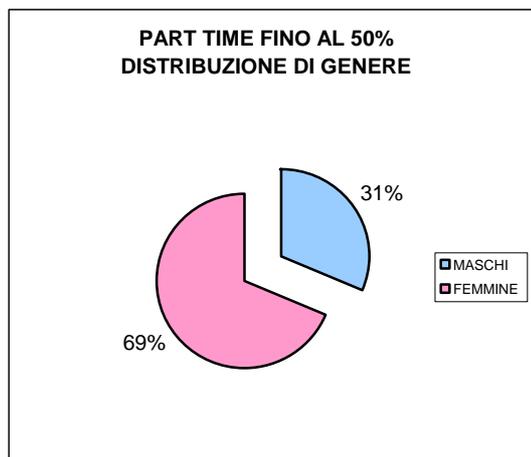
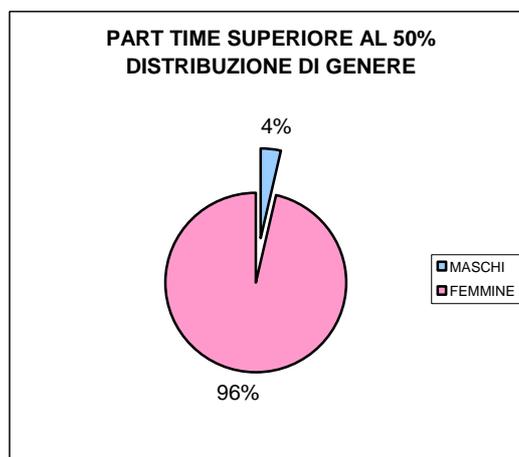


Grafico n. 16



Nello specifico, l'**87%** delle donne part-time (315 su 361 in verde in *Tabella n. 4*) usufruiscono di una percentuale superiore al 50%, mentre il **64%** degli uomini part-time (21 su 33 in verde in *Tabella n. 4*) usufruiscono di una percentuale uguale o inferiore al 50%.

Grafico n. 17

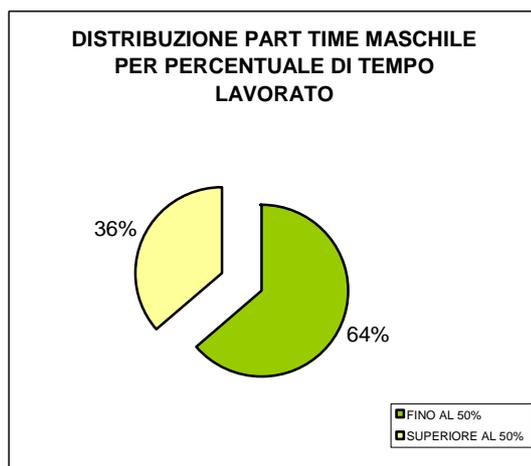
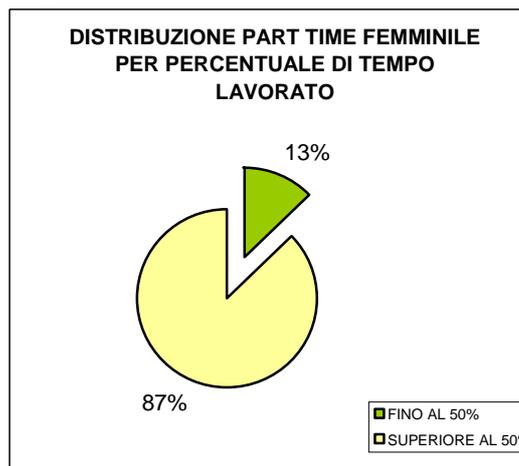
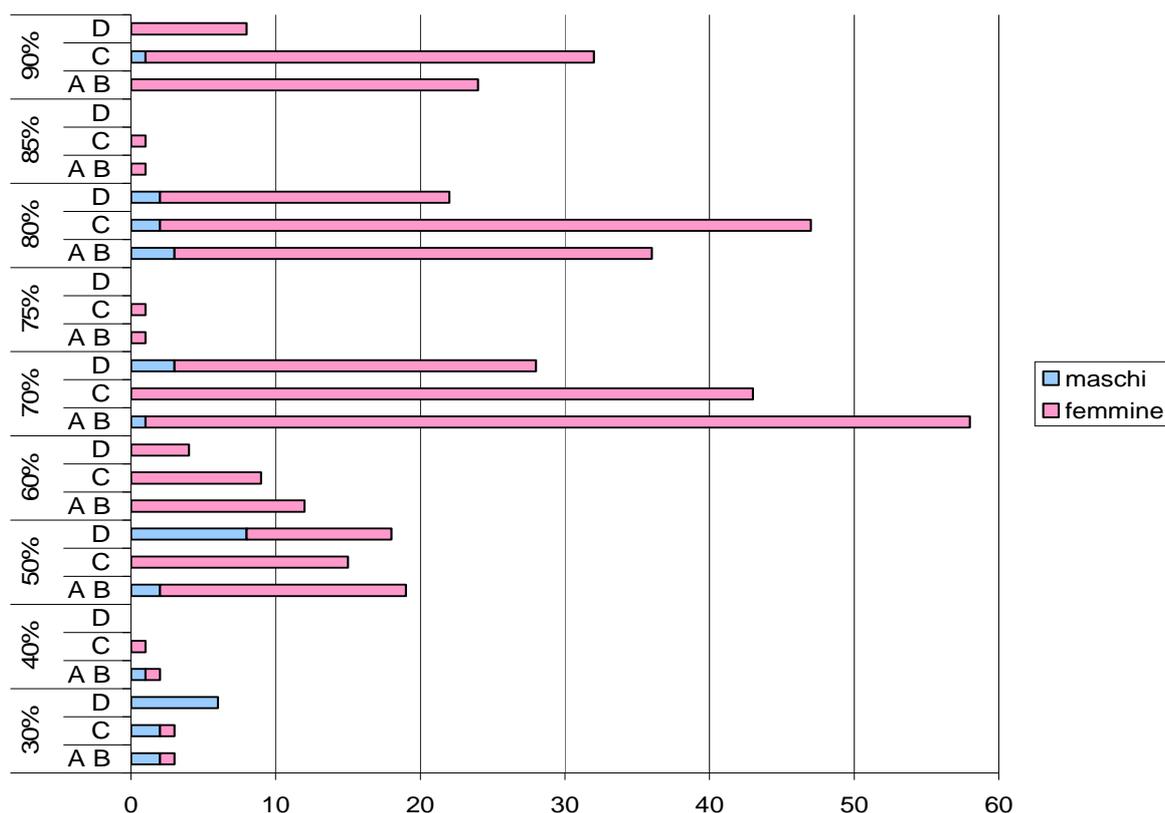


Grafico n. 18



Rapportando i dati delle percentuali del tempo lavorato con la categoria funzionale di appartenenza si osserva infine al *Grafico n. 19* che la maggior parte dei part-time maschili fino al 50% sono categoria D. Viceversa, le donne inquadrare in cat. D, preferiscono una minore riduzione d'orario, che incida il meno possibile economicamente e sulla progressione di carriera, in previsione probabilmente di un rientro a tempo pieno, e quindi di un reinserimento professionale più rapido, in una fase successiva, quando i carichi familiari saranno meno pressanti.

Grafico n. 19 – Distribuzione part timers per percentuale di tempo lavorato e categoria funzionale



Confrontando questi ultimi dati a quelli iniziali della *Tabella n. 1* sulla numerosità del personale part-time suddiviso per categoria funzionale, dove le donne in categoria D si attestano solo al 19% (67 su 361) rispetto al totale, emerge una prima conferma della percezione diffusa che la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time porti delle conseguenze penalizzanti sullo sviluppo professionale delle donne che ne usufruiscono. Le donne con una più alta professionalità scelgono più difficilmente questo istituto contrattuale (solo il 13% di tutte le dipendenti in categoria D sono a part-time) intravedendo in questa scelta un vincolo piuttosto che un'opportunità, un'interruzione di carriera e un danno economico piuttosto che una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.

A questo si aggiunga poi che, escludendo la norma la concessione del part-time per le posizioni di lavoro di particolare responsabilità, la trasformazione del rapporto di lavoro può avvenire solo su espressa rinuncia dell'incarico d'ufficio o della P.O. eventualmente assegnata al richiedente.

Da alcuni dati provvisori relativi al personale part timers inquadrato in categoria D al 2009, cioè 86 unità, emerge che circa 25 dipendenti (29%) hanno espressamente rinunciato ad incarichi aggiuntivi al momento della trasformazione del rapporto di lavoro, tra cui 16 donne.

Altro dato interessante, che viene raramente monitorato ma che ai fini organizzativi può essere di rilievo, è la tipologia di part-time richiesto. L'articolazione dell'orario può essere orizzontale (articolazione orario con riferimento alla settimana lavorativa), verticale (articolazione orario su alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno) o mista (riduzione orario giornaliero con punte verticali in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno).

Si osservi, infine, ai *Grafici n. 20 e n. 21*, come anche la scelta della tipologia di part-time si differenzi per genere: gli uomini preferiscono un'articolazione oraria verticale, le donne scelgono principalmente un'articolazione oraria orizzontale. L'articolazione verticale, e in minor misura anche quella mista che comunque è poco richiesta, concentra maggiormente il tempo lavorato e consente una divisione più netta dei tempi vita/lavoro, l'articolazione orizzontale invece può rispondere a diverse esigenze, come mantenere un rapporto più continuativo con l'ambiente di lavoro, essere presenti in famiglia dopo l'orario scolastico dei figli o comunque non avere l'impegno lavorativo nel pomeriggio.

Grafico n. 20

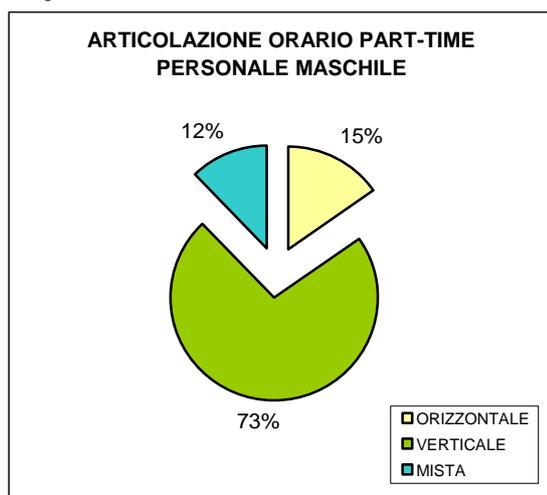
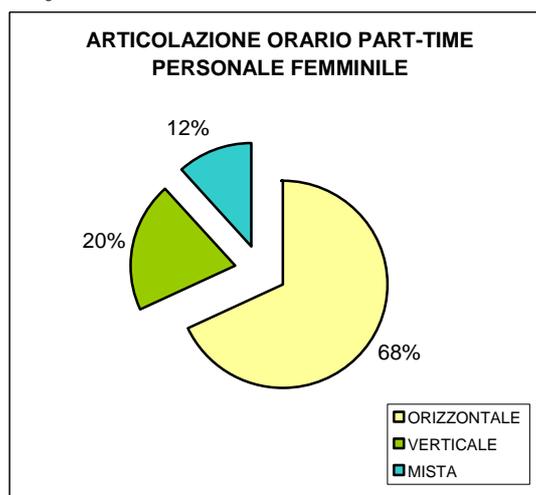


Grafico n. 21



Il lavoro supplementare

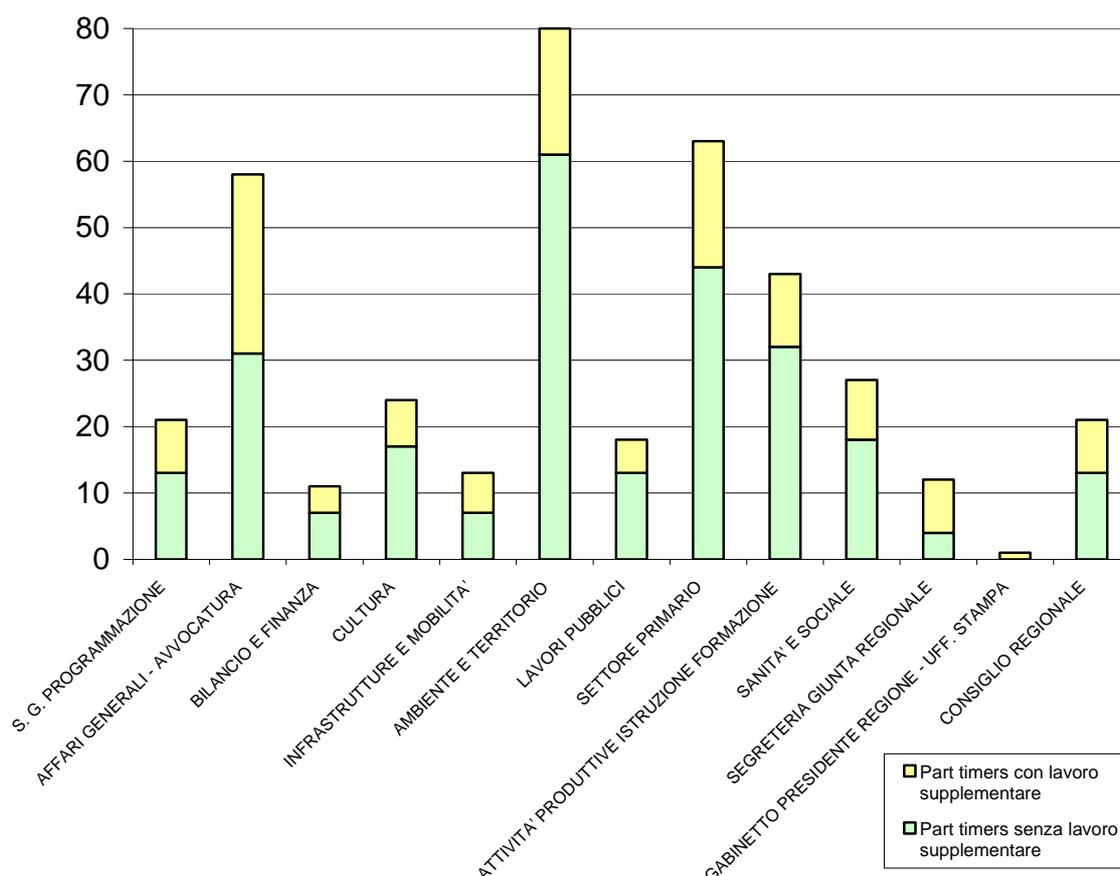
Tra gli aspetti che incidono sul trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non è di poca rilevanza la prestazione di lavoro supplementare.

La prestazione di ore aggiuntive può essere richiesta al personale a part-time e può avvenire solo con l'esplicito consenso del dipendente "per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative".

La norma stabilisce il limite massimo della prestazione nel 10% della durata dell'orario di lavoro del dipendente, riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Le ore di lavoro supplementare vanno ad incidere sul monte ore straordinari e vengono pagate con una maggiorazione, che può essere del 15% oppure del 50% se eccedenti il 10% mensile.⁸

Nell'anno 2009 risultano averne usufruito 132 dipendenti part timers, di cui 122 donne e 10 maschi, cioè il **34%** delle donne part-time e il **30%** degli uomini part-time. Interessante risulta la ripartizione per segreteria regionale del numero dei dipendenti che hanno prestato lavoro supplementare al *Grafico n. 22*, da cui risulta che tale fenomeno è abbastanza diffuso in tutti i settori.

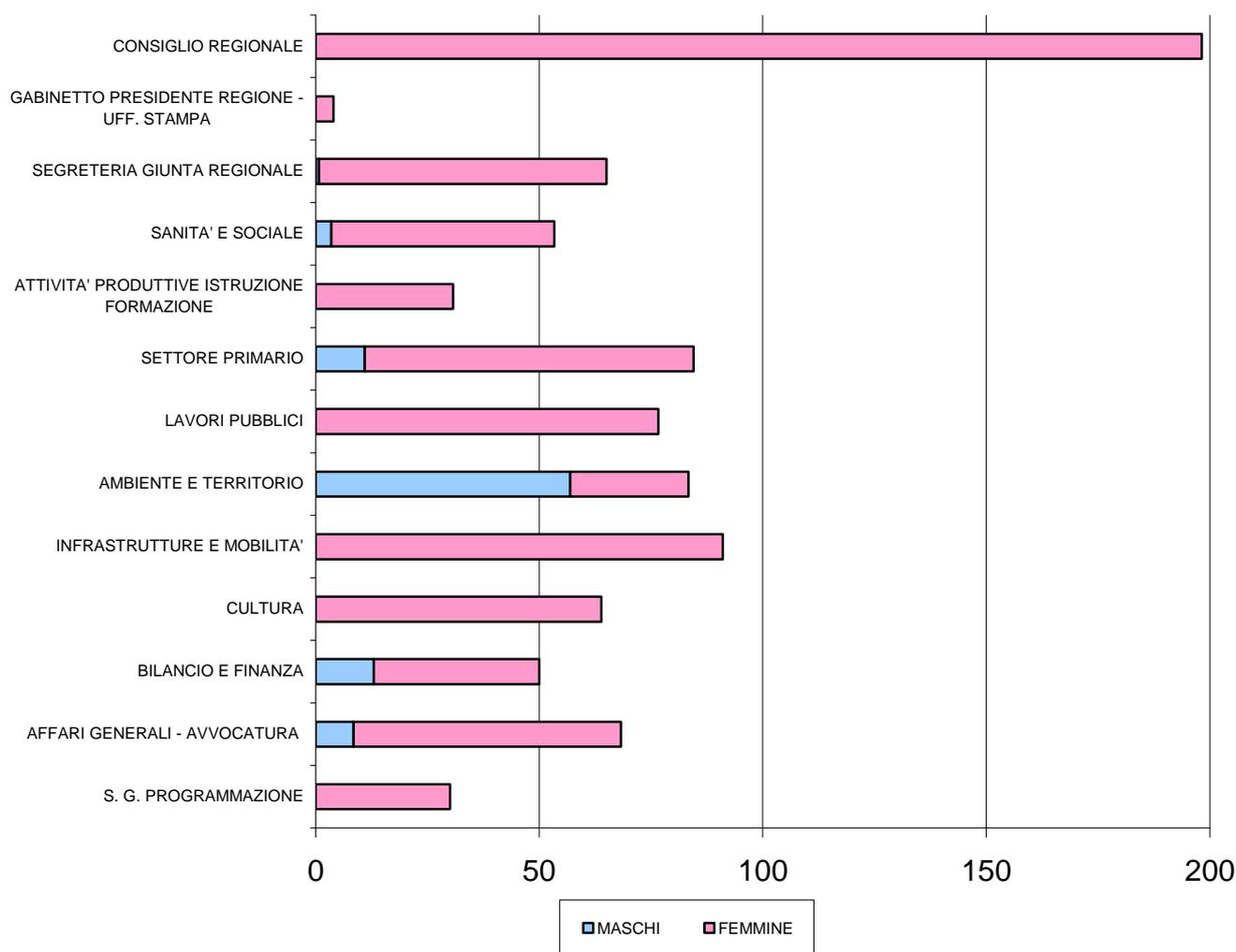
Grafico n. 22 – Distribuzione part timers che hanno prestato lavoro supplementare per segreteria regionale



⁸ DGR n. 3027/2002 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, articolo 17 *Lavoro supplementare*.

Se la declinazione di genere dei soggetti che hanno prestato lavoro supplementare mostra una prevalenza femminile, rappresentando le donne il 92% del personale interessato, la media annua oraria registra un prevalenza maschile con 93,75 ore annue prestate da n.10 soggetti (**9,38 ore per ciascun uomo**) a fronte di 805,59 ore annue prestate da n. 122 soggetti (**6,60 ore per ciascuna donna**). Ciò denota un maggior utilizzo del lavoro straordinario, e quindi anche una maggior remunerazione economica, per gli uomini rispetto alle donne part timers.

Grafico n. 23 – Distribuzione ore lavoro supplementare per segreteria regionale e per genere



In ogni caso, l'uso del lavoro supplementare è un fenomeno da considerare attentamente ai fini di possibili consolidamenti dell'orario se non addirittura rientri a tempo pieno, che potrebbero consentire da un lato un risparmio economico e dall'altro il liberarsi di posti part-time da ridistribuire nei settori che hanno raggiunto il limite massimo consentito.

Valutazioni individuali e progressioni di carriera

Sebbene studiata come la soluzione ideale perché la donna con carichi familiari mantenga un inserimento nell'ambiente di lavoro, la condizione lavorativa del part-time viene generalmente percepita come penalizzante da parte delle donne stesse, soprattutto rispetto allo sviluppo di carriera. In molti casi, peraltro, la scelta del part-time avviene al rientro di una maternità e l'utilizzo della riduzione d'orario sommata alle assenze connesse alle incombenze dei primi anni di vita di uno o più figli (allattamento, congedo parentale per accudimento, malattia bambino ecc.) può generare situazioni molto difficili da gestire, sul piano soggettivo e sul piano organizzativo. Se l'evento maternità è comunemente vissuto come un costo da parte dell'organizzazione, il part-time conseguente a tale evento può essere addirittura scatenante dal punto di vista organizzativo e al contempo, dal punto di vista della donna, può rivelarsi come un brusco rallentamento se non un'interruzione nella carriera professionale.

Tenuto conto che ai fini dello sviluppo di carriera concorrono molteplici aspetti non sempre standardizzabili, e che attualmente non esiste ancora una raccolta dati sulle progressioni di carriera declinate per genere che possa evidenziare le differenze di genere nei percorsi professionali (azione prevista nel Piano Triennale di Azioni positive 2008-2010), si ritiene comunque opportuno analizzare l'effetto della valutazione individuale, che viene generalmente additato come uno degli istituti che penalizzano maggiormente il personale che lavora a tempo parziale.

A titolo esemplificativo si sono presi in considerazione le valutazioni annuali assegnate per l'anno 2008 e le Progressioni verticali 2009-2010 che hanno selezionato il personale anche sulla base di una valutazione soggettiva.

Per quanto riguarda le valutazioni annuali l'aggregazione dei dati non ha dato esiti significativi (l'aggregazione per segreteria non è stata possibile per questioni di privacy).

VALUTAZIONE (riferimento anno 2008)	MASCHI	FEMMINE	TOTALE	% su 383 (dati 2008)
Non rilevata	2	1	3	0,8%
< 90	2	7	9	2,3%
> 90 e < 95	5	9	14	3,6%
> 95	21	228	249	63,2%
= 100	3	116	119	30,2%

Similarmente a ciò che avviene per il tempo pieno, le valutazioni annuali si attestano per la quasi totalità sopra il 95 (scaglione più alto ai fini economici), quindi complessivamente non sono rilevabili particolari penalizzazioni, sebbene i casi in fascia più bassa, e in particolare quelli al di sotto della soglia del 90, richiederebbero ulteriori approfondimenti magari in fase di revisione del sistema di valutazione.

Dall'analisi, invece, delle graduatorie delle due Progressioni verticali 2009-2010, da B a C e da C a D, sulla base della suddivisione del personale tra part-time e tempo pieno nonché per genere, sono emersi alcuni aspetti interessanti nelle graduatorie finali che vale la pena di segnalare.

Innanzitutto, per quanto riguarda la declinazione di genere in entrambe le graduatorie finali è presente un unico soggetto maschile in regime part-time:

- Selezione da B a C: uomini partecipanti n.2 unità dei 9 potenziali candidati, idonei in graduatoria n. 1 su 2;
- Selezione da C a D: uomini partecipanti n.1 unità dei 5 potenziali candidati, idonei in graduatoria 1 su 1;

mentre sono presenti 61 soggetti femminili in regime part-time nella selezione da B a C e 69 nella selezione da C a D:

- Selezione da B a C: donne partecipanti n.72 unità su 147 potenziali candidate, idonee in graduatoria n. 61 su 72;
- Selezione da C a D: donne partecipanti n.84 unità su 147 potenziali candidate, idonee in graduatoria n. 69 su 84.

Tabella n. 5 – Incidenza dipendenti part timers tra gli idonei in graduatoria e i vincitori alle progressioni verticali da B a C – 2008/2010 per segreteria regionale

SEGRETERIA	TOT graduatoria		graduatoria t pieno		graduatoria part time		% part time in graduatoria	TOT vincitori		vincitori t pieno		vincitori part time	% part time tra vincitori
	part time	tempo pieno	part time	tempo pieno	part time	tempo pieno		part time	tempo pieno				
S.G.PROGRAMMAZIONE	11	1	8	1	3		25%	2		1		1	50%
AFFARI GENERALI - AVVOCATURA	26	16	18	16	8		19%	12	5	8	5	4	24%
BILANCIO E FINANZA	5	2	5	2	0		0%	1	1	1	1		
CULTURA	16	2	9	2	7		39%	3		2		1	33%
INFRASTRUTTURE E MOBILITA'	9	1	7	1	2		20%	3		3		0	0%
AMBIENTE E TERRITORIO	37	19	23	19	14		25%	9	11	4	11	5	25%
LAVORI PUBBLICI	5	2	3	2	2		29%	2	1		1	2	67%
SETTORE PRIMARIO	26	8	19	7	8	1	26%	9	1	5	1	4	40%
ATTIVITA' PRODUTTIVE ISTRUZIONE FORMAZIONE	24	2	20	2	4		15%	7	1	5	1	2	25%
SANITA' E SOCIALE	16	3	13	3	3		16%	3	1	2	1	1	25%
GIUNTA REGIONALE	17	1	14	1	4		22%	4		4		0	0%
GABINETTO PRESIDENTE REGIONE - UFF.STAMPA	3	1	2	1	1		25%	1		1		0	0%
CONSIGLIO REGIONALE	21	6	16	6	5		19%	8	1	7	1	1	11%
TOTALI	280		218		62		22%	86		65		21	24%

Nella selezione da B a C la presenza di soggetti con rapporto di lavoro a tempo parziale aumenta complessivamente **dal 22% al 24 %** tra ammessi e vincitori. Ciò denota un mantenimento delle proporzioni tra part-time e tempo pieno a favore del primo, mentre sul fronte del genere da una

numerosità di idonei alla prova pratica del 23% uomini e 77% donne si arriva ad una situazione finale del 26% uomini e 74% donne tra i vincitori, quindi con una leggera inversione di tendenza.

Diversamente nella selezione da C a D c'è una sostanziale diminuzione **dal 23% al 15%** tra idonei e vincitori. In questa selezione si registrano ben 7 segreterie in cui tra i vincitori non c'è alcun dipendente part-timers.

Tenuto conto che la progressione verticale da C a D apre anche tutta una serie di opportunità connesse all'assegnazione di eventuali futuri incarichi, si evidenzia quindi uno svantaggio a carico dei dipendenti part-timers, definibile di genere in quanto risultano essere tutte donne.

Tabella n. 6 – Incidenza dipendenti part timers tra gli idonei in graduatoria e i vincitori alle progressioni verticali dal C a D – 2008/2010 per segreteria regionale

SEGRETERIA	TOT graduatoria		graduatoria t pieno		graduatoria part time		% part time in graduatoria	TOT vincitori		vincitori t pieno		vincitori part time	% part time tra vincitori
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne		Uomini	Donne	Uomini	Donne		
S.G.PROGRAMMAZIONE	15	4	8	4	7		37%	3		3		0	0%
AFFARI GENERALI - AVVOCATURA	38	19	24	19	14		25%	4	5	3	5	1	11%
BILANCIO E FINANZA	11	5	7	5	4		25%	1	1	1	1	0	0%
CULTURA	12	5	9	4	3	1	24%	1	1	1	1	0	0%
INFRASTRUTTURE E MOBILITA'	9	2	5	2	4		36%	2		2		0	0%
AMBIENTE E TERRITORIO	32	29	23	29	9		15%	6	5	5	5	1	9%
LAVORI PUBBLICI	5	6	4	6	1		9%	1	1	1	1	0	0%
SETTORE PRIMARIO	22	10	12	10	10		31%	5	2	3	2	2	29%
ATTIVITA' PRODUTTIVE ISTRUZ. FORMAZ.	23	5	15	5	8		29%	4	1	2	1	2	40%
SANITA' E SOCIALE	13		9		4		31%	3		3		0	0%
GIUNTA REGIONALE	6	2	4	2	2		25%	2	1	1	1	1	33%
GABINETTO PRESIDENTE REGIONE - UFF.STAMPA	2		1		1		50%	1		1		0	0%
CONSIGLIO REGIONALE	15	9	13	9	2		8%	3	2	2	2	1	20%
TOTALI	299		229		70		23%	55		47		8	15%

Ciò che ha determinato l'esito di ciascuna selezione, oltre al al punteggio della prova pratica e ai punti oggettivi, sono state le valutazioni soggettive assegnate ai singoli dipendenti.

Alle successive *Tabelle n. 7 e n. 8* dal confronto tra le valutazioni soggettive assegnate a soggetti inquadrati a tempo pieno e soggetti inquadrati a tempo parziale (in cui si ricorda ci sono 2 soli uomini) si quantifica la differenza di valore che risulta mediamente di **- 0,31** nella selezione da B a C e di **- 0,82** nella selezione da C a D. In alcune segreterie, diverse a seconda della categoria interessata, le differenze risultano molto più marcate che in altre (valori segnalati in rosso).

Tabella n. 7 – Distribuzione valori punti soggettivi progressioni verticali da B a C – 2008/2010 per segreteria regionale

SEGRETERIA	TEMPO PIENO			PART TIME			SCOSTAMENTO PART-TIME/TEMPO PIENO		
	MIN	MAX	MEDIA*	MIN	MAX	MEDIA*	MIN	MAX	MEDIA
S. G. PROGRAMMAZIONE	12,30	15,30	14,10	12,00	14,60	13,10	-0,30	-0,70	-1,00
AFFARI GENERALI – AVVOCATURA	6,00	16,00	10,60	5,50	15,00	11,10	-0,50	-1,00	0,50
BILANCIO E FINANZA	11,00	15,00	12,90						
CULTURA	10,00	16,00	13,80	13,00	16,00	14,10	3,00	0,00	0,30
INFRASTRUTTURE E MOBILITA'	13,00	16,00	14,30	13,00	13,00	13,00	0,00	-3,00	-1,30
AMBIENTE E TERRITORIO	5,00	16,00	11,50	7,00	16,00	12,40	2,00	0,00	0,90
LAVORI PUBBLICI	12,00	16,00	13,60	12,00	16,00	14,00	0,00	0,00	0,40
SETTORE PRIMARIO	11,50	15,00	13,60	11,50	15,00	13,80	0,00	0,00	0,20
ATTIVITA' PRODUTTIVE ISTRUZ. FORMAZ.	7,00	16,00	12,50	8,00	15,00	12,50	1,00	-1,00	0,00
SANITA' E SOCIALE	8,00	14,00	10,80	10,00	14,00	11,30	2,00	0,00	0,50
GIUNTA REGIONALE	11,00	15,50	13,10	12,00	13,00	12,30	1,00	-2,50	-0,80
GABINETTO PRESIDENTE REGIONE - UFF. STAMPA	8,00	16,00	11,60	7,50	7,50	7,50	-0,50	-8,50	-4,10
CONSIGLIO REGIONALE	11,25	16,00	14,10	13,25	16,00	14,90	2,00	0,00	0,80
TOTALI	9,70	15,60	12,81	10,40	14,26	12,50	0,70	-1,34	-0,31

* Media di tutti i valori assegnati con riferimento alla specifica tipologia di dipendenti (tempo pieno o part-time)

Tabella n. 8 – Distribuzione valori punti soggettivi progressioni verticali da C a D – 2008/2010 per segreteria regionale

SEGRETERIA	TEMPO PIENO			PART TIME			SCOSTAMENTO PART-TIME/TEMPO PIENO		
	MIN	MAX	MEDIA*	MIN	MAX	MEDIA*	MIN	MAX	MEDIA
S.G.PROGRAMMAZIONE	12,00	15,80	14,14	10,00	14,90	13,51	-2,00	-0,90	-0,63
AFFARI GENERALI - AVVOCATURA	4,50	16,00	8,06	5,00	15,00	6,82	0,50	-1,00	-1,24
BILANCIO E FINANZA	12,00	16,00	13,70	11,75	12,50	11,95	-0,25	-3,50	-1,75
CULTURA	10,00	16,00	13,69	13,00	16,00	14,25	3,00	0,00	0,56
INFRASTRUTTURE E MOBILITA'	13,00	16,00	15,00	12,00	16,00	14,50	-1,00	0,00	-0,50
AMBIENTE E TERRITORIO	8,00	16,00	12,02	9,00	16,00	11,67	1,00	0,00	-0,35
LAVORI PUBBLICI	10,00	16,00	13,80	11,00	11,00	11,00	1,00	-5,00	-2,80
SETTORE PRIMARIO	13,50	16,00	15,16	12,00	16,00	14,85	-1,50	0,00	-0,31
ATTIVITA' PRODUTTIVE ISTRUZ. FORMAZ.	10,00	16,00	12,65	10,00	16,00	12,75	0,00	0,00	0,10
SANITA' E SOCIALE	8,00	16,00	10,89	8,00	9,00	8,50	0,00	-7,00	-2,39
GIUNTA REGIONALE	14,00	15,50	15,00	14,50	15,50	15,00	0,50	0,00	0,00
GABINETTO PRESIDENTE REGIONE - UFF. STAMPA	6,50	6,50	6,50	4,00	4,00	4,00	-2,50	-2,50	-2,50
CONSIGLIO REGIONALE	10,50	16,00	13,61	14,50	15,00	14,75	4,00	-1,00	1,14
TOTALI	10,15	15,22	12,63	10,37	13,61	11,81	0,21	-1,61	-0,82

* Media di tutti i valori assegnati con riferimento alla specifica tipologia di dipendenti (tempo pieno o part-time)

In linea generale, le valutazioni analizzate, in particolare nella selezione da C a D, ancorché riferite al potenziale del soggetto che concorre per un passaggio di categoria e non riferibili a un giudizio sul lavoro effettivamente svolto nel corso dell'anno, sembrano risentire del pregiudizio diffuso che i dipendenti part-timers svolgano un lavoro meno qualificato.

Ciò è ancor più sentito dalle donne che scelgono la riduzione oraria nella maggior parte dei casi per carichi familiari, mentre al contrario è meno percepito dagli uomini che scelgono il part-time nella maggior parte dei casi per un secondo lavoro, a causa del peso culturale e sociale attribuito ai due diversi ruoli, qualificando maggiormente il ruolo pubblico a scapito di quello domestico.

Al fine di esaminare in maniera più approfondita quanto la dequalificazione del part-time rifletta una dequalificazione di genere si è provato ad accostare le valutazioni soggettive declinate per part-time e tempo pieno con le valutazioni soggettive declinate per genere: nella selezione da B a C prevalgono i dati negativi per il part-time, nella progressione da C a D, invece, dove il passaggio di categoria apre la

possibilità ad ulteriori incarichi aggiuntivi, i dati risultano parimenti negativi sia per il part-time che per le dipendenti donne.

Tabella n. 9 – Selezione 2008-2010 da B a C: confronto scostamento di genere e per tempo lavorato

SEGRETERIA	SCOSTAMENTO FEMMINE/MASCHI			SCOSTAMENTO PART-TIME/TEMPO PIENO		
	MIN	MAX	MEDIA	MIN	MAX	MEDIA
S. G. PROGRAMMAZIONE	-2,90	0,40	-1,12	-0,30	-0,70	-1,00
AFFARI GENERALI - AVVOCATURA	-0,50	1,00	0,90	-0,50	-1,00	0,50
BILANCIO E FINANZA	0,00	0,50	0,25			
CULTURA	1,00	0,00	1,06	3,00	0,00	0,30
INFRASTRUTTURE E MOBILITA'	0,00	3,00	1,22	0,00	-3,00	-1,30
AMBIENTE E TERRITORIO	0,00	0,00	-0,80	2,00	0,00	0,90
LAVORI PUBBLICI	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,40
SETTORE PRIMARIO	-0,50	0,00	0,06	0,00	0,00	0,20
ATTIVITA' PRODUTTIVE ISTRUZ. FORMAZ.	-3,00	1,00	0,04	1,00	-1,00	0,00
SANITA' E SOCIALE	-2,00	3,00	0,33	2,00	0,00	0,50
GIUNTA REGIONALE	-2,00	2,50	-0,03	1,00	-2,50	-0,80
GABINETTO PRESIDENTE REGIONE - UFF. STAMPA	-3,00	5,00	-0,50	-0,50	-8,50	-4,10
CONSIGLIO REGIONALE	1,00	2,00	2,61	2,00	0,00	0,80
TOTALI	-0,92	1,49	0,31	0,70	-1,34	-0,31

I risultati di queste ultime elaborazioni in *Tabella n. 9* e *Tabella n. 10*, rilevano, in misura diversa, una differenziazione tra uomini e donne nelle progressioni di carriera connesse al part-time che andrebbe ulteriormente approfondita con adeguati strumenti statistici al fine di valutare la significatività dei dati, in particolare per i settori che registrano gli scostamenti di valore più alti.

Tabella n. 10 – Selezione 2008-2010 da C a D: confronto scostamento di genere e per tempo lavorato

SEGRETERIA	SCOSTAMENTO FEMMINE/MASCHI			SCOSTAMENTO PART-TIME/TEMPO PIENO		
	MIN	MAX	MEDIA	MIN	MAX	MEDIA
S. G. PROGRAMMAZIONE	-2,00	2,30	1,09	-2,00	-0,90	-0,63
AFFARI GENERALI - AVVOCATURA	0,00	0,00	-1,67	0,50	-1,00	-1,24
BILANCIO E FINANZA	0,00	-1,50	-0,57	-0,25	-3,50	-1,75
CULTURA	-1,00	0,00	0,88	3,00	0,00	0,56
INFRASTRUTTURE E MOBILITA'	-2,00	1,00	0,39	-1,00	0,00	-0,50
AMBIENTE E TERRITORIO	0,00	0,00	0,86	1,00	0,00	-0,35
LAVORI PUBBLICI	1,00	0,00	0,10	1,00	-5,00	-2,80
SETTORE PRIMARIO	-2,00	0,00	-0,27	-1,50	0,00	-0,31
ATTIVITA' PRODUTTIVE ISTRUZ. FORMAZ.	0,00	0,00	0,83	0,00	0,00	0,10
SANITA' E SOCIALE	8,00	16,00	10,15	0,00	-7,00	-2,39
GIUNTA REGIONALE	-1,50	0,00	-0,57	0,50	0,00	0,00
GABINETTO PRESIDENTE REGIONE - UFF. STAMPA	4,00	6,50	5,25	-2,50	-2,50	-2,50
CONSIGLIO REGIONALE	-1,75	0,00	-0,38	4,00	-1,00	1,14
TOTALI	-1,51	-0,54	-0,80	0,21	-1,61	-0,82

Conclusioni

Dall'analisi effettuata emergono alcuni aspetti interessanti da tenere in considerazione:

- in Regione del Veneto il part-time ha una connotazione femminile maggiore rispetto alle altre regioni italiane ed è considerato la principale risposta alla necessità delle donne di conciliare lavoro remunerato e lavoro di cura;
- in misura molto limitata, il part-time rappresenta anche una risposta all'esigenza di alcuni dipendenti uomini che aspirano ad una maggiore gratificazione professionale ed economica;
- in via residuale, il part-time risponde all'esigenza di alcuni dipendenti di entrambi i generi di proseguire percorsi di studio o altre attività personali;
- l'andamento storico del part-time in Regione segna un rallentamento della richiesta complessiva da parte dei dipendenti, che riflette un complessivo minore interesse per questo istituto;
- in alcuni settori è stato raggiunto il limite massimo concedibile, il che comporta problemi organizzativi e soggettivi per chi ne voglia far richiesta;
- persistono in maniera più o meno diretta differenze di trattamento nei confronti dei soggetti part-timers, che per il 92% sono donne, doppiamente penalizzate rispetto agli uomini (es. lavoro supplementare) e ai dipendenti a tempo pieno (es. valutazioni e progressioni di carriera);

Questo quadro riflette un utilizzo del part-time ancorato ad una cultura di vecchio stampo che classifica i ruoli sulla base del genere: alle donne l'onere dei carichi familiari e agli uomini l'onere di mantenere la famiglia.

La piramide gerarchica regionale presenta, peraltro, una suddivisione di genere piuttosto marcata, con una presenza femminile che diminuisce man mano che si sale fino all'esclusione dagli incarichi dirigenziali più remunerativi, dimostrando il permanere di una segregazione verticale a sfavore delle donne. La stessa declinazione di genere dei soggetti part-timers evidenzia come gli uomini part-timers siano più qualificati professionalmente, e più remunerati per effetto del lavoro supplementare, delle donne.

Un ambiente lavorativo in cui sia radicata questo tipo di cultura induce la donna in particolari situazioni di difficoltà familiare o al rientro dalla maternità a cogliere di buon grado quell'opportunità che le viene offerta come "appositamente studiata e pensata per il suo caso", senza approfondire quali conseguenze si troverà ad affrontare in termini di rinuncia personale.

In un contesto lavorativo in cui ci fosse invece una redistribuzione dei ruoli professionali che valorizzasse le diversità di genere e in cui il concetto di conciliazione fosse allargato ad entrambi i generi, in quanto tema di rilevanza sociale, il part-time acquisterebbe una valenza più complessa ed inclusiva, configurandosi come risposta ad esigenze di diversa natura oltre alla permanenza nel mondo del lavoro da parte delle donne, quali ad esempio un'equa condivisione dei carichi familiari, quando a sceglierlo sono degli uomini che intendono assumere un ruolo responsabile e attivo dentro le mura domestiche, o la possibilità di svolgere una seconda attività lavorativa, laddove non si trovi adeguato sbocco professionale nel proprio luogo di lavoro, oppure anche la possibilità di intraprendere percorsi personali di studio o attività di altro genere, magari temporaneamente.

Dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 61/2000, che indubbiamente ha reso più accessibile e appetibile il contratto di lavoro a tempo parziale, si è dato per scontato che questa modalità fosse a priori la soluzione migliore per le problematiche di conciliazione. Oggi, a distanza di un decennio l'istituto del part-time risulta essere un vincolo più che un'opportunità e necessita di essere per un verso ridimensionato e per un altro valorizzato.

A questo proposito stanno già lavorando le nuove norme di riforma della PA che delineano una cornice diversa in cui definire i termini per l'utilizzo del part-time. Da un lato, con le modifiche apportate dal D.L. n. 112/2008, le Amministrazioni sono tenute, nella concessione delle trasformazioni del rapporto di lavoro, ad osservare criteri di efficienza organizzativa e di risparmio e a sottoporre a nuova valutazione le trasformazioni effettuate prima dell'entrata in vigore della norma. Dall'altro lato, con il D.Lgs. n. 150/2009, l'inclusione del principio di pari opportunità tra i fattori di misurazione della performance organizzativa delle Amministrazioni e l'affermazione che le assenze per maternità e il congedo parentale non potranno pesare negativamente sulla progressione di carriera delle donne, aprono lo spazio per una rivalutazione qualitativa della prestazione lavorativa a part-time sia in un'ottica di conciliazione tra tempo di lavoro e di cura che di riconoscimento del merito, che dovrà però essere esplicitata nei nuovi sistemi di valutazione che nasceranno da questa norma.

In questo contesto normativo c'è, tuttavia, il rischio di concentrare eccessivamente l'attenzione sui modi di arginare l'uso del part-time per evitarne un abuso oppure di marginalizzare questa forma di lavoro non considerandola nel sistema di valutazione della performance come se fosse a priori un ostacolo per il raggiungimento degli obiettivi da valutare. Assume allora importanza riconsiderare tale istituto contrattuale soffermandosi sulle sue diverse potenzialità, in modo da renderlo appetibile a diversi target di dipendenti di entrambi i generi e soprattutto scardinando lo stereotipo part-time=conciliazione tempi lavoro/famiglia=donne.

Se da un punto di vista femminile, quindi, è necessario affrontare e risolvere aspetti di emarginazione, a volte proprio discriminatori, e di non avanzamento di carriera connessi allo svolgimento del lavoro part-time e promuovere misure alternative che favoriscano il mantenimento del tempo pieno per quelle lavoratrici che non vogliono rinunciare alla propria crescita professionale, dal punto di vista maschile è necessario incentivare, cioè rendere più appetibile eliminandone gli svantaggi, tale forma di lavoro che può rappresentare, soprattutto per le generazioni future, un modello di impiego da non sottovalutare non solo per aumentare l'occupazione ma anche in una prospettiva generale di sostenibilità dei tempi di vita con i tempi di lavoro.

ELENCO NORME DI RIFERIMENTO

Legge 29 dicembre 1988, n.554

Disposizioni in materia di pubblico impiego
Artt. 7 e 8

Legge 23 dicembre 1996, n. 662

Misure di razionalizzazione della finanzia pubblica
Art.1, commi da 56 a 65, - *Misure in materia di sanità, pubblico impiego, istruzione, finanzia regionale e locale, previdenza e assistenza*

Decreto-Legge 28 marzo 1997, n. 79

Misure urgenti per il riequilibrio della finanzia pubblica. Convertito in legge, con modificazioni, con L. 28 maggio 1997, n. 140

Art. 6 – *Rapporto di lavoro a tempo parziale e orario di lavoro*

Legge 27 dicembre 1997, n. 449

Misure per la stabilizzazione della finanzia pubblica

Art. 39 – *Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time*

Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61

Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES

Art. 10 – *Disciplina del part-time nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Art. 36 – *Forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale*

Art. 53 – *Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi*

Decreto-Legge 25 giugno 2008, n. 112

Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanzia pubblica e la perequazione tributaria. Convertito in legge, con modificazioni, dall'art.1, comma 1, L. 6 agosto 2008, n. 133

Art. 49 – *Lavoro flessibile nelle pubbliche amministrazioni*

Art. 73 – *Part time*

Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150

Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni

DDL n. 1441-quater-F (collegato lavoro in corso di approvazione a ottobre 2010)

Delega al Governo in materia di lavori usuranti ... di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro

Art. 16 – *Disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale*

CCNL Personale non dirigenziale del Comparto Regioni – Autonomie Locali

Artt. 4, 5 e 6 CCNL del 14/09/2000; Art. 15 CCNL del 5/10/2001; Art.11 CCNL del 22/01/2004