



COMUNE DI GENOVA

*..... i comuni, sentiti gli organismi di rappresentanza ....., sentito inoltre il Comitato per le Pari Opportunità..... predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.... (art 48, D. Lgs. n. 198/06 Codice delle Pari Opportunità tra uomini e donne)*

## **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2011/ 2013**

*Per promuovere lo sviluppo professionale*

*Per realizzare un'organizzazione orientata alla parità e alle pari opportunità*

*Per favorire la conciliazione tra tempi di vitae di lavoro*

*Per diffondere e condividere la cultura del valore e del rispetto delle differenze*

*Per contrastare le discriminazioni di genere*

*Per consolidare il ruolo dei Comitati Paritetici d'Ente*

**A cura della Direzione Pianificazione Organizzazione relazioni sindacali e Sviluppo Risorse Umane  
Ufficio Benessere Organizzativo e Pari Opportunità  
In collaborazione con il Comitato Pari Opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing.**

**Dicembre 2010**

## **Area del benessere organizzativo**

I dipendenti rappresentano per l'Ente uno dei principali stakeolder verso i quali orientare politiche rivolte al soddisfacimento dei bisogni e all'accrescimento del senso di appartenenza.

In quanto tali l'interesse dell'Amministrazione è avviare con il personale un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro" monitorare eventuali criticità e attivare azioni positive.

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento e innovazione che hanno interessato la pubblica Amministrazione nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze dei cittadini in un momento di risorse sempre più scarse.

Altre istanze di cambiamento fanno riferimento a scelte di tipo organizzativo interno che hanno comportato profonde modifiche , come lo scorporo e/o l'accorpamento di servizi e uffici dell'Ente.

In questa dinamica , ricorrente negli ultimi anni, anche in relazione alla necessità di adeguare via via l'organizzazione dell'Ente rispetto ai mutati scenari socio politici, normativi, tecnologici nazionali e internazionali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata in massima parte sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà, da comprendere nei suoi aspetti relazionali e sociali.

Occorre rendere la flessibilità, attraverso la condivisione e la partecipazione dei dipendenti all'evoluzione dell'organizzazione, un'opportunità di sviluppo professionale che consenta di conciliare le esigenze delle persone e quelle dell'organizzazione.

Questi i presupposti che devono orientare obiettivi e azioni che si intende attivare.

<b>AZIONI</b>	<b>TEMPI</b>	<b>ATTORI</b>
<b>Introduzione di metodologie e strumenti per la valutazione dei comportamenti dirigenziali in materia di pari opportunità e benessere organizzativo</b>	<b>1° anno</b>	<b>Direzione Generale Direzione Pianificazione Comitato Unico di Garanzia (CUG)</b>
<b>Formazione specifica ai profili professionali a diretto contatto con il pubblico ( vigili di strada, operatori agli sportelli etc )</b>	<b>1°/2° anno</b>	<b>Direzione Pianificazione Themis CUG</b>
<b>Coinvolgimento del CUG nel processo di mappatura delle competenze, attraverso report e incontri periodici e monitoraggio del progetto GOLF</b>	<b>1°/2° anno</b>	<b>Direzione Pianificazione CUG</b>
<b>Consolidamento della rete tra Sportello, Consigliera fiducia, Comitati, Referenti delle Direzioni per le P.O.</b>	<b>1° anno</b>	<b>soggetti citati</b>
<b>Realizzazione di uno ‘Spazio benessere’ (previo sondaggio intranet sul Forum di ascolto – Verso il benessere organizzativo)</b>	<b>2°/3° anno</b>	<b>CUG Direzione Pianificazione</b>
<b>Monitoraggio del sistema degli interventi finalizzati al benessere dei dipendenti, attivato sulla base della rilevazione “Magellano” promossa dalla Direzione Organizzazione e dai Comitati</b>	<b>1°/2° anno</b>	<b>CUG Direzione Pianificazione</b>
<b>Estensione del fondo di solidarietà all’agevolazione di percorsi di screening preventivi.</b>	<b>2°/3° anno</b>	<b>CUG Direzione Pianificazione Gestore Fondo Solidarietà</b>
<b>Mappatura e informazione integrata delle agevolazioni e di altre iniziative tese al benessere promosse da OO.SS. – CRAL - altri</b>	<b>2° anno</b>	<b>CUG OO.SS. , CRAL, altri</b>
<b>Organizzazione di un convegno, o ciclo di conferenze, dal titolo ‘Professione Dirigente: valorizzare le persone nella nuova organizzazione’</b> <b>1° anno : progettazione</b> <b>2° anno: analisi processo di valutazione</b> <b>3° anno : realizzazione</b>	<b>1°/2°/3° Anno</b>	<b>CUG Direzione Pianificazione</b>

## **Area della cultura delle relazioni per la valorizzazione delle Differenze**

Uomini e donne appaiono oggi alle prese con identità difficili, talvolta sofferte nella relazione tra i sessi, nella famiglia, nel rapporto genitori-figli, nel portare avanti un quotidiano che richiede sempre più competenze e capacità di adattamento ai continui cambiamenti.

Il recupero del valore della relazione, della conoscenza, del confronto tra soggetti ed esperienze differenti, diventa fattore centrale per chi oggi persegue obiettivi di “pari opportunità”, così come nodale è la necessità di riportare alla luce il tema delle differenze e di potenziarlo come valore e risorsa.

L’obiettivo di rendere migliori qualità di vita e di lavoro contempla non solo fattori prettamente economici, ma anche forti elementi di tipo sociale, psicologico, ambientale. I due aspetti infatti - sviluppo economico e qualità della vita - sono in forte connessione. Lo dimostrano con concretezza diversi Paesi nord europei, ma anche la Francia dove, al contrario che nel nostro Paese, ad un alto numero di nascite corrisponde un alto numero di donne al lavoro.

Se la questione femminile non si può dire abbia caratterizzato L’Italia come Paese all’avanguardia sui temi dell’occupazione (Solo il 46% di donne ha un impiego, e il 27% abbandona dopo il primo figlio) e delle pari opportunità (Peggiora la posizione dell’Italia in materia di pari opportunità tra uomini e donne: secondo l’ultima classifica del World Economic Forum (Wef) sul divario di opportunità tra uomini e donne in 134 Paesi, il nostro Paese scende infatti dalla posizione numero 72 alla 74.), sono anche presenti evidenti fattori di disagio nella parte maschile della nostra società che si manifestano in un conflitto latente, pronto a manifestarsi, purtroppo, anche in episodi limite di violenza.

Ma tra le donne stesse, il diverso peso che assume il lavoro nelle loro vite, determina differenze profonde rispetto al modo di interpretare lo status di lavoratore, la carriera, il rapporto con la famiglia, la qualità della vita.

Il Comune di Genova, che nelle sue Linee Programmatiche si impegna ad essere portatore di valori e opportunità per promuovere una Città dei Diritti, concepisce il proprio Piano delle Azioni Positive come occasione per alimentare un confronto culturale in grado di diventare laboratorio con donne e uomini della Rete di Cittadinanza Attiva, Organizzazioni Sindacali, Centri e Istituzioni formative quali il mondo della Scuola, dei giovani, della cultura, secondo una logica di interscambio di contenuti e valori.

I temi della cultura delle differenze, e della cultura dei generi, rappresentano contenuti trasversali che necessitano di fare un loro ingresso a pieno titolo nel patrimonio di competenze con cui lavoratori e lavoratrici del Comune di Genova svolgono la loro attività, la quale consiste in un’offerta di servizi e di opportunità di sviluppo della persona oltre che economico.

Quest’area prevede quindi l’organizzazione di un “bacino di contaminazione” ( il cosiddetto mainstreaming) all’interno del Comune di Genova attraverso l’incontro con soggetti che possano far comprendere e diffondere in modo concreto e sostenibile i temi delle “differenze di genere“.

Assumere i temi delle pari opportunità a questo livello di incisività rappresenta, da parte della Civica Amministrazione, la proposta un “nuovo patto” con i dipendenti, uomini e donne, per favorire

partecipazione, conoscenza di diritti e doveri, miglioramento della “comunicazione interna”, rilancio di una qualità del lavoro accompagnata da valenze di socialità.

<b>AZIONE</b>	<b>TEMPI</b>	<b>ATTORI</b>
<b>Formazione e informazione ai dipendenti sui temi delle pari opportunità e circa l'attività e i compiti del CUG</b>	<b>1°/2°/3° anno</b>	<b>CUG Direzione Pianificazione</b>
<b>Realizzazione di un percorso di supporto ai dirigenti per fornire strumenti idonei alla prevenzione, all'individuazione e alla gestione del disagio lavorativo all'interno delle strutture di appartenenza</b>	<b>1° anno</b>	<b>ufficio formazione CUG</b>
<b>Formazione e promozione delle po alla cittadinanza attraverso collaborazioni con realtà esterne (scuole, casa delle donne, oo.ss., associazioni, altro), secondo logiche di contaminazione reciproca, che valorizzino i territori (per es.: eventi, convegni, concorsi, festival)</b>	<b>1°/2° anno</b>	<b>CUG Referenti per le p.o. nelle aree e nei municipi</b>
<b>Iniziativa annuale in tema di Pari Opportunità in collaborazione con ciascuna delle OO.SS</b>	<b>1°/2°/3° anno</b>	<b>OO.SS. CUG.</b>
<b>Ricerca/studio sulla segregazione orizzontale e sulle esperienze di contaminazione di genere nelle professioni dell'ente (per es. assistenti sociali maschi)</b>	<b>1°anno</b>	<b>CUG Università</b>
<b>Consolidamento della rete interna tra uffici che trattano dati che per legge prevedono articolazione per genere e avvio delle procedure per la certificazione di genere .</b>	<b>2°/3° anno</b>	<b>CUG Uffici Personale e Organizzazione</b>
<b>Monitoraggio Progetti STEP</b>	<b>1°/2° anno</b>	<b>CUG</b>
<b>Studio e comunicazione delle buone prassi esistenti nell'ente, e proposta di disseminazione</b>	<b>1°/2°/3°</b>	<b>CUG</b>
<b>Monitoraggio della partecipazione equilibrata di donne e uomini alla formazione</b>	<b>1°/2°/3° anno</b>	<b>CUG Direzione Personale e Organizzazione</b>
<b>Azioni per rimuovere gli ostacoli che impediscono l'accesso di immigrati alle occasioni di lavoro</b>	<b>1°/2°/3° Anno</b>	<b>CUG Direzione Pianificazione Altre Direzioni competenti</b>
<b>Progetto per la valorizzazione delle competenze di ex dipendenti attraverso il loro impiego a servizio della Città</b>	<b>1°anno</b>	<b>Direzione Personale e Organizzazione</b>

## **Area della conciliazione e del sostegno alla condivisione del lavoro di cura**

Il tema della conciliazione tra lavoro di cura, vita personale e attività lavorativa è tema che l'Ente si propone di esplorare ed esplicitare in misura crescente, in vista di una organica definizione di finalità, obiettivi e strumenti.

Nel 2009 è stata portata avanti la sperimentazione del progetto "Oasi possibili" i cui risultati sono derivati dall'impegno di rendere orari di lavoro e servizi ai cittadini oggetto di progettualità condivisa tra lavoratori/lavoratrici e Ente.

La conciliazione così intesa tende perciò ad eliminare progressivamente fattori di rigidità alla logica organizzativa.

La "sfida" riguarda soprattutto l'instaurarsi di un percorso fiduciario tra l'Amministrazione Comunale, e i vertici che la rappresentano, con i lavoratori e le lavoratrici.

La conciliazione, che la Commissione Sociale Europea considera uno dei cinque punti "cardine" delle politiche sociali, dovrà in prospettiva assumere una rilevanza centrale nelle politiche locali proprio in ragione della riduzione progressiva del welfare.

Riteniamo sia indispensabile un forte impegno comune di sensibilizzazione e di assunzione di responsabilità, per evitare che il tema della conciliazione sia considerato come un "fattore di nicchia", poco sostenibile in funzione di produttività e funzionalità dei servizi.

Creare condizioni organizzative e progetti specifici per settore, che tengano conto della conciliazione, in realtà consentirà di entrare maggiormente nel merito della progettualità concreta, e di responsabilizzare i/le dipendenti come fornitori/ici di servizi, ricordando e valorizzando anche la condizione di fruitori dei dipendenti stessi.

Conciliazione ma anche diffusione di tutti gli strumenti necessari per sostenere la cura da parte di entrambi i partners, nella coppia e nella famiglia .

Dal confronto con gli altri Stati membri Europei l'Italia risulta ancora tra i Paesi dove meno esiste condivisione nella coppia rispetto al lavoro di cura: questa realtà rappresenta uno scoglio culturale enorme nonostante l'esistenza di un desiderio più radicato, anche da parte dei padri, di vivere più intensamente il proprio ruolo.

Tale scoglio culturale è forte anche nell'identificazione di un ruolo maschile rigido e stereotipato rispetto al modo di portare avanti l'attività lavorativa: la presenza continua sul posto di lavoro rimane l'elemento organizzativo che, anche in base alle recenti normative sul lavoro pubblico, appare da privilegiare, rispetto invece a forme di organizzazione del lavoro che valorizzino la programmazione delle attività, il raggiungimento degli obiettivi e orari che meglio potrebbero adattarsi alla conciliazione.

Tale mentalità parrebbe trasversalmente diffusa tra uomini e donne dell'Ente Comunale. Per le donne infatti "non avere orari" per terminare il proprio lavoro parrebbe l'unico modo possibile per competere alla pari.

Si guarda pertanto con favore a quei segnali che lasciano presagire un cambio di cultura verso un migliore equilibrio tra vita lavorativa e familiare. Portiamo ad esempio l'interessante documento di ricerca "Diversity Management & Work-Family Balance, vie possibili tra equilibrio personale e competitività aziendale", reperibile sul sito [www.pariopportunita.gov.it](http://www.pariopportunita.gov.it) , che delinea un sistema di

assessment delle organizzazioni (pubbliche o private) rispetto a quanto favoriscono la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

La conciliazione quindi come Progetto e Patto tra Ente, lavoratori e lavoratrici.

La conciliazione come sostegno alla maternità, alla paternità e alla cura in collegamento alle risorse interne ed esterne all'Ente.

La conciliazione come progetto organico per lo sviluppo di competenze e l'organizzazione di servizi che siano in grado di proporre qualità per lavoratori/lavoratrici e cittadini/cittadine .

<b>AZIONI</b>	<b>TEMPI</b>	<b>ATTORI</b>
<b>Monitoraggio e valorizzazione degli strumenti di flessibilità (ad es.:</b> - <b>Pieno utilizzo delle postazioni di telelavoro e riprogettazione in forma di e-working</b> - <b>introduzione pausa breve e valutazione dell'efficacia</b> - <b>banca ore)</b>	<b>1°anno</b>	<b>Dir.i Pianificazione - Gestione Personale CUG</b>
<b>Facilitazione al rientro dopo assenze prolungate per cause familiari o particolari condizioni psico/fisiche, attraverso supporti formativi e psicologici</b>	<b>1°anno</b>	<b>Dir.i Pianificazione - Gestione Personale CUG</b>
<b>Monitoraggio e sviluppo delle procedure in tema di mobilità</b>	<b>1°anno</b>	<b>Dir. Pianificazione - Gestione Personale CUG</b>
<b>Formazione e informazione sui temi di conciliazione</b>	<b>1°/2°/3° anno</b>	<b>Dir.i Pianificazione - Gestione Personale CUG</b>
<b>Veicolazione e diffusione di strumenti informativi tesi a promuovere una migliore distribuzione delle responsabilità familiari</b>	<b>1° anno</b>	<b>Dir.e Pianificazione CUG</b>
<b>Coordinamento delle azioni intraprese e da intraprendere da parte dell'Ufficio Tempi della Città in termini di pari opportunità, attraverso ad es.:</b> - <b>comunicazione dei progetti in atto</b> - <b>raccolta criticità della città attraverso sondaggi ai dipendenti</b>	<b>1°/2°/3° anno</b>	<b>Direzione Pianificazione Ufficio Tempi della Città CUG</b>
<b>Indagine sulla difformità di applicazione della normativa sulle assenze ( 104, permessi, congedi, recuperi. E altro )</b>	<b>2°anno</b>	<b>CUG</b>
<b>Facilitazione della fase di "passaggio" dal lavoro al pensionamento, attraverso supporti formativi e forme di flessibilità</b>	<b>1°anno</b>	<b>Direzione Pianificazione CUG</b>
<b>Monitoraggio azioni di sviluppo del progetto OASI</b>	<b>1°/2°/3° Anno</b>	<b>CUG</b>

## **Sviluppo delle azioni come parte integrante degli obiettivi dell'Ente Monitoraggio e strumenti di valutazione delle prassi sulle azioni positive**

Il d. Lgs. 150 prevede all'art. 8 che "Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa (dell'Ente) concerne, tra l'altro, il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità", e all'art. 9 comma 3 che "Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale".

Il d.Lgs 150 innova e considera tra gli aspetti misurabili e valutabili della performance organizzativa anche quelli concernenti il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, è necessario quindi che la capacità di gestione, promozione e valorizzazione delle differenze di genere sia un fattore da collegare alla valutazione dei dirigenti.

La strada aperta dal decreto sembra indicare una direzione verso la costruzione di un sistema di misura delle P.O. all'interno delle organizzazioni.

Il piano delle Azioni Positive 2011-2013 recependo questo orientamento, prevede l'assegnazione di obiettivi di PEG e di PDO a Dirigenti dipendenti dell'Ente che saranno pertanto oggetto di monitoraggio e valutazione secondo quanto regolamentato nel Sistema di gestione e valutazione della Performance .

Le dimensioni da valutare, le variabili relative e gli indicatori, dovranno essere individuati all'interno di tale sistema in relazione alle azioni proposte dal Piano stesso.