



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Dipartimento per il Lavoro e le Politiche Sociali

REGIONE PIEMONTE

Città di Cuneo



IL GRUPPO DI LAVORO DEL PROGETTO

pari
opportunità

temporario
di lavoro

PROGETTO "TEMPORARIO DI LAVORO"
Fondo Sociale Europeo - POR Regione Piemonte
Obiettivo 3 - Asse E Misura "Es1" Linea 3.1
Soggetto attuatore: Comune di Cuneo
realizzazione in ATS con S&T, società cooperativa

La metodologia di selezione

Il progetto "Temporario di lavoro" ha operato con un gruppo di donne e uomini dipendenti del Comune di Cuneo, che sono stati individuati e selezionati attraverso una **"indagine" in forma di questionario** finalizzata ad analizzare il benessere lavorativo, le aspettative, le motivazioni e i percorsi di carriera delle donne e degli uomini che lavorano presso l'Ente. Dati i contenuti e le caratteristiche del progetto, alle persone partecipanti è stato richiesto un impegno molto intenso, ma ricco di valore aggiunto, che ha consentito loro di essere protagoniste del proprio percorso professionale e personale e di divenire veicoli di innovazione e cambiamento anche verso i colleghi e le colleghe che non hanno potuto partecipare direttamente alle attività, diffondendo e accrescendo l'impegno che il Comune di Cuneo attua a favore della pari opportunità tra donne e uomini e del miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro del proprio personale dipendente, oltretutto della cittadinanza.

La selezione del gruppo di lavoro che ha partecipato al progetto "Temporario di lavoro" è stata dunque realizzata con un approccio metodologico che non solo desse come esito una semplice scelta di soggetti, ma, a livello più ampio, consentisse all'Amministrazione di acquisire una migliore conoscenza relativa ai bisogni e alle attese del personale dipendente.

Ciò ha comportato la necessità di rilevare le attese in termini di qualità di vita sociale e lavorativa, insieme a dati e informazioni concernenti il profilo del personale e la composizione dei nuclei familiari, al fine di individuare le situazioni personali e familiari capaci di incidere sulle opportunità lavorative e di carriera, favorendole o limitandole.

Poiché il progetto si è posto anche come strumento di sensibilizzazione del personale del suo complesso e non solo di un ristretto gruppo, il questionario, pur essendo finalizzato alla ricerca delle persone da far partecipare al percorso, è stato distribuito a tutto il personale e, in conformità alle regole sulla privacy, la compilazione è stata anonima e volontaria. In questo modo, l'opportunità di partecipare all'indagine è stata offerta anche a coloro che, pur non dando la loro disponibilità al percorso "Temporario di lavoro", volessero comunque esprimere indicazioni e opinioni rispetto all'organizzazione del lavoro e alle questioni di pari opportunità nel Comune.

Naturalmente, poiché il questionario è stato anche strumento di selezione delle persone che hanno costituito il gruppo di lavoro del progetto, chi ha avuto interesse a candidarsi ha compilato anche la scheda per la rilevazione dei dati anagrafici, in modo da poter essere contattato/a dall'Amministrazione.

In considerazione della doppia finalità del questionario – di creare sensibilizzazione e, insieme, di raccogliere le candidature al percorso – contestualmente ad esso è stata consegnata anche una breve scheda di presentazione del progetto "Temporario di lavoro".

Lo strumento di selezione

- 1) La **prima parte del questionario** ha ricercato dati e informazioni concernenti il profilo del personale, con un'attenzione specifica a rilevare la posizione contrattuale ed eventuali responsabilità di cura. Questa attenzione è stata volta a individuare i fattori personali e/o familiari capaci di incidere sulle opportunità lavorative e di carriera, rilevando se e come la presenza o meno di carichi familiari possono influire sulla scelta di modalità di lavoro flessibili.

PROFILO DEMOGRAFICO

Genere

M F

Età

<25 anni	<input type="checkbox"/>
26-35 anni	<input type="checkbox"/>
36-45 anni	<input type="checkbox"/>
46-55 anni	<input type="checkbox"/>
56 anni e oltre	<input type="checkbox"/>

Composizione nucleo familiare

single
 single con figli/e

1° figlio di anni	<input type="checkbox"/>			
2° figlio di anni	<input type="checkbox"/>			
3° figlio di anni	<input type="checkbox"/>			
altri figli di anni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

coppia
 coppia con figli/e

1° figlio di anni	<input type="checkbox"/>			
2° figlio di anni	<input type="checkbox"/>			
3° figlio di anni	<input type="checkbox"/>			
altri figli di anni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

single con persone anziane conviventi autosufficienti
 single con persone anziane conviventi non autosufficienti
 single con persone anziane non conviventi da assistere
 coppia con persone anziane conviventi autosufficienti
 coppia con persone anziane conviventi non autosufficienti
 coppia con persone anziane non conviventi da assistere
 altra composizione

specificare _____

Titolo di studio

diploma di scuola media inferiore	<input type="checkbox"/>
diploma di scuola media superiore	<input type="checkbox"/>
diploma universitario	<input type="checkbox"/>
laurea	<input type="checkbox"/>
master post-laurea	<input type="checkbox"/>

PROFILO LAVORATIVO

Anzianità lavorativa presso il Comune

<5 anni	<input type="checkbox"/>
6-10 anni	<input type="checkbox"/>
11-20 anni	<input type="checkbox"/>
21 anni e oltre	<input type="checkbox"/>

Livello contrattuale

A	<input type="checkbox"/>
B	<input type="checkbox"/>
C	<input type="checkbox"/>
D	<input type="checkbox"/>
Dirigente	<input type="checkbox"/>

Tipo di rapporto

tempo indeterminato	<input type="checkbox"/>
tempo determinato	<input type="checkbox"/>
collaborazione coordinata continuativa	<input type="checkbox"/>
tempo pieno	<input type="checkbox"/>
part-time	<input type="checkbox"/>
telelavoro	<input type="checkbox"/>
altro (<i>specificare</i>)	<input type="checkbox"/>

2) La **seconda parte del questionario** è stata costruita sulla base di alcuni fattori che hanno consentito di sondare le principali caratteristiche e situazioni legate al benessere lavorativo. Si sono presi in esame fattori ricadenti in più tipologie:

- mentale - relativo alle caratteristiche personali che influiscono sullo scambio con l'ambiente esterno: autostima e concetto di sé; personalità e professionalità; stress lavorativo; ambizioni e progettualità; apertura alle novità e ai cambiamenti;
- sociale - relativo alle modalità di integrazione della persona a livello di piccolo gruppo: ambiente di lavoro; clima aziendale; relazioni interpersonali; conflittualità; comunicazione; collaborazione;
- culturale - relativo allo stile di pensiero e di comportamento dell'organizzazione: valorizzazione delle risorse umane; competenze e potenzialità; utilità sociale del lavoro; apertura all'innovazione; equità nel trattamento del personale;
- gestionale - relativo ai tratti di "personalità" dell'organizzazione: stili organizzativi e direttivi; sentimento del potere; chiarezza degli obiettivi; partecipazione; condivisione delle informazioni; ascolto dei/delle dipendenti;
- strutturale - relativo agli elementi che caratterizzano l'ambiente di lavoro: comfort ambientale; valore del lavoro; conciliazione tra lavoro e vita privata).

PERCEZIONE DEL BENESSERE LAVORATIVO

- È a conoscenza di iniziative e progetti che il Comune di Cuneo ha realizzato o sta realizzando a favore della parità e delle pari opportunità tra donne e uomini, della conciliazione tra lavoro e vita privata, della carriera delle donne?

sì specificare _____

no _____

- Di seguito vengono riportate alcune affermazioni relative a prospettive personali e ambiente di lavoro: La preghiamo di voler indicare il Suo livello di accordo con quanto affermato in ogni frase. Attribuisca un punteggio mettendo una crocetta al livello di accordo che corrisponde alla Sua opinione, secondo una scala da 1 (molto d'accordo) a 5 (per niente d'accordo).

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Atteggiamenti verso il lavoro e l'ambiente lavorativo

Il mio lavoro offre buone prospettive di carriera	<input type="checkbox"/>				
Se posso scegliere, preferisco lavorare in gruppo	<input type="checkbox"/>				
Nel mio ambiente di lavoro ci sono occasioni di attrito, difficili da affrontare	<input type="checkbox"/>				
Mi piace fare il mio lavoro, mi dà soddisfazione	<input type="checkbox"/>				
Faccio molto affidamento sui cambiamenti dell'organizzazione del lavoro	<input type="checkbox"/>				
Chi ha carichi di cura (figli/e piccoli/e o anziani/e) non ha possibilità di carriera	<input type="checkbox"/>				
Sono apprezzato/a per la qualità del mio lavoro	<input type="checkbox"/>				
La maggior parte del mio lavoro si svolge in un buon clima tra colleghi/e	<input type="checkbox"/>				

Aspettative e cambiamento

È importante mantenere un atteggiamento propositivo, anche quando pare inutile	<input type="checkbox"/>				
Sono convinta/o di potermi impegnare per raggiungere obiettivi di crescita in tempi rapidi	<input type="checkbox"/>				
Accetto poco volentieri i cambiamenti nel lavoro	<input type="checkbox"/>				
Credo di avere buone capacità di imparare cose nuove Vorrei avere più occasioni di mettere alla prova le mie competenze	<input type="checkbox"/>				
È entusiasmante avere occasioni per proporre nuove idee e confrontarsi con i/le colleghi/e	<input type="checkbox"/>				

Lavoro e qualità della vita

Il lavoro ha un peso determinante nella mia vita	<input type="checkbox"/>				
Il lavoro è importante perché rappresenta anche una occasione di crescita personale	<input type="checkbox"/>				
Riesco ad organizzare la mia vita privata solo appoggiandomi ad aiuti esterni (ad esempio, familiari, amici, baby sitter, badante, ecc.)	<input type="checkbox"/>				

Penso spesso ai cambiamenti che apporterei nell'organizzazione del mio servizio per risolvere i problemi miei e di colleghe e colleghi

--	--	--	--	--

Conciliazione tra vita professionale e vita privata

Penso spesso a come riorganizzare i servizi comunali, per rispondere meglio alle esigenze dei cittadini e delle cittadine

--	--	--	--	--

Venire incontro ai problemi dei cittadini e delle cittadine attraverso scelte di tempi e orari più adeguati è un dovere delle istituzioni

--	--	--	--	--

Per migliorare la disponibilità di servizi a favore della conciliazione tra lavoro E vita privata è indispensabile la collaborazione fra datori di lavoro pubblici e privati

--	--	--	--	--

Gli indicatori di selezione

Per la selezione del gruppo di persone che avrebbero partecipato al progetto “Temporario di lavoro” è stata anche stilato un elenco di indicatori che, formulati sulla base dei dati emergenti dal questionario, consentissero di costruire un gruppo coerente non solo con le finalità del percorso da attuare, ma anche - e soprattutto – con le caratteristiche, le potenzialità, le aspettative, del personale dell’Ente nel quale il percorso sarebbe andato a realizzarsi.

Pertanto, sono stati individuati i seguenti indicatori:

- presenza di tutti o di gran parte dei Servizi/Aree di cui il Comune è composto
- età e anzianità di servizio presso il Comune
 - esperienza consolidata
 - sufficiente lontananza dall’età pensionabile
- profilo qualitativo
 - capacità partecipativa
 - capacità propositiva
 - capacità collaborativa
 - impegno e senso di responsabilità
 - “generosità”
 - creatività
- buona capacità di comunicazione
 - capacità di rapporti all’interno dell’Ente
 - capacità di rapporti con altri Enti o con soggetti esterni al Comune
- esigenze di conciliazione e di flessibilità
- condizione di studente-lavoratore/studentessa-lavoratrice

Il gruppo di lavoro

Il progetto "Temporario di lavoro" – come ammesso a finanziamento dalla Regione Piemonte - prevedeva la partecipazione di 16 persone, di cui 12 donne e 4 uomini.

Tuttavia, poiché la selezione ha portato a scegliere 5 uomini, al fine di mantenere comunque invariato il numero delle donne partecipanti, è stata prevista la presenza di un maschio come uditore.

Questo elemento è da leggere come segnale importante di reale apertura alle questioni di pari opportunità all'interno del Comune di Cuneo e quindi come valore aggiunto del progetto stesso, giacché dimostra che la presenza anche di una rappresentanza maschile, già prevista in fase progettuale, ha trovato un riscontro reale all'interno del personale comunale, dimostrando come il coinvolgimento diretto anche degli uomini non solo nella discussione teorica, ma anche nella ricerca concreta di soluzioni relativamente a parità e uguaglianza di genere sia ricercato dalla stessa componente maschile.

Pertanto, al percorso, hanno partecipato:

- 1) Balsamo Luciana
- 2) Balsamo Luisa
- 3) Biancotto Walter
- 4) Bramardi Rosalba
- 5) Calosso Marco
- 6) Capozza Giulia
- 7) Durando Bruna
- 8) Facchin Flavia Rosanna
- 9) Lanzetti Elisabetta
- 10) Maineri Teresa
- 11) Marchisio Vilma
- 12) Menardo Pier Marco (uditore)
- 13) Pastura Mauro
- 14) Pellegrino Fabio
- 15) Veglia Elena
- 16) Viara Anna
- 17) Vigna Taglianti Alessandra