



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

REGIONE PIEMONTE

Città di Cuneo



I CONTENUTI 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

Empowerment

La prima fase di "empowerment" è stata intesa come momento iniziale in cui promuovere nel gruppo di partecipanti la conoscenza delle tematiche di riferimento del progetto e, soprattutto, una apertura alla prospettiva di genere, che consentisse di leggere l'organizzazione del lavoro secondo un'attenzione con consenta di cogliere e valorizzare in modo egualitario le differenze e le potenzialità di ogni persona che lavora all'interno del Comune di Cuneo.

Lo scopo è stato quello di fornire informazioni, proporre riflessioni e approfondimenti e, attraverso questi, creare motivazione all'intero percorso progettuale attraverso una prima azione di sensibilizzazione e coinvolgimento sulle tematiche di genere, creando un ambiente realmente favorevole alla valorizzazione e promozione della carriera della componente femminile e alla organizzazione innovativa che sarebbero state successivamente create nella fase successiva del progetto.

In funzione della definizione di un quadro complessivo sulle questioni delle pari opportunità tra donne e uomini, nella fase di empowerment sono stati toccati i seguenti temi:

- Introduzione alle tematiche di genere
- La legislazione
- Tempo per il lavoro, tempo per la famiglia, tempo per il sociale, tempo per sé
- L'applicazione delle politiche di genere nell'organizzazione del lavoro di un Ente locale
- L'organizzazione del lavoro in una Pubblica Amministrazione secondo un'ottica di genere
- La gestione delle risorse umane in una Pubblica Amministrazione secondo un'ottica di genere
- La comunicazione
- Gli organismi di parità tecnici
- La progettazione di Azioni Positive
- Il Gender budgeting
- Valutare l'impatto delle politiche di genere

Bilancio delle competenze

Il bilancio di competenze ha adottato come strumenti i fattori - mentali, sociali, culturali, gestionali, ambientali/strutturali, di realizzazione professionale, di percezione del tempo, delle relazioni, della qualità del lavoro, - già schematizzati nel questionario somministrato nella prima fase progettuale.

Pertanto, come strumento per la conduzione del primo colloquio individuale è stato adottato uno schema nel quale, in forma di grafico, sono stati sintetizzati i dati dei questionari compilati da ogni partecipante.

Il bilancio è stato volto a individuare ed evidenziare gli elementi personali e professionali compresi nella competenza delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolte/i nella sperimentazione, ovvero:

- l'insieme degli elementi e dimensioni che concorrono all'efficacia di un comportamento professionale;
- la qualità professionale in termini di conoscenze, capacità e abilità, doti professionali e personali;
- la competenza finalizzata all'azione e intrecciata alla conoscenza delle situazioni e dei contesti.

In generale, l'azione è stata finalizzata a creare nelle persone coinvolte la consapevolezza dell'insieme delle proprie competenze e conoscenze e del potenziale di progresso personale e professionale, in vista della definizione e messa in opera di un progetto professionale più adeguato alle personali esigenze di conciliazione.

Essendo realizzato come attività individuale, il bilancio delle competenze ha avuto un'alternanza di colloquio individuale, attività a distanza e secondo colloquio individuale.

Dopo un primo momento di **accoglienza**, la costruzione dell'incontro individuale sul bilancio delle competenze è stata definita attraverso due fasi complementari:

1. la prima fase ha accompagnato la persona all'interno della *metafora*, immaginando un viaggio in treno, da cui l'esperto/a che ha condotto il colloquio - verificando il motivo che ha spinto il/la partecipante a mettersi in viaggio, ovvero il valore attribuito alle pari opportunità - ha potuto ricavare per ciascuno/a le impressioni rispetto al progetto, rispetto al vissuto personale e rispetto al gruppo di lavoro, indagando in specifico alcuni aspetti, quali:
 - la distanza: a partire da dove si muove
 - la sua posizione: dove si colloca/stato d'animo e percezione del cambiamento
 - le aspirazioni personali
 - la necessità del cambiamento e capacità di adattamento
 - il suo bagaglio esperienziale e il riconoscimento degli aiuti esterni
 - i gap formativi
 - la cooperazione nell'apprendimento e nella realizzazione dei compiti
 - i valori, le certezze e le credenze personali

- la percezione dell’ambiente lavorativo e delle sue opportunità
 - la sua capacità di “andare oltre”
 - le potenziali prospettive
 - la motivazione sottostante all’adesione al progetto
 - l’investimento personale per raggiungere la meta
2. la seconda fase ha condotto una riflessione su quanto emerso durante la metafora del viaggio e una possibile *traduzione/trasposizione* personale come traccia del vissuto quotidiano, ricavandone come elementi:
- l’immagine di sé
 - le risorse attuali
 - le richieste
 - gli obiettivi

Attraverso l’attività individuale erogata a distanza successivamente al primo colloquio, l’azione di bilancio delle competenze è stata finalizzata ad inserire il percorso individuale di ogni partecipante nella prospettiva di genere di cui il progetto “Temporario di lavoro” è stato strumento, in considerazione di quella che sarebbe stata la parte successiva del progetto, ovvero la strutturazione di una sperimentazione progettuale.

A questo scopo, la seconda parte dell’attività a distanza è stata destinata alla stesura, da parte di ogni partecipante, sotto la guida personale di un/a esperto/a, di una “scheda progettuale” nella quale individuare opportunità e metodologie di sviluppo concreto e attuale nella propria realtà comunale di Cuneo di quelle che sono le sollecitazioni che vengono fornite a livello politico e strategico relativamente alle pari opportunità.

Le sollecitazioni fornite attraverso l’attività a distanza - in parte con rapporto esclusivo tra partecipante ed esperto/a, in parte con rapporto personale tra partecipante ed esperto/a ma condiviso anche con altri partecipanti ed esperti contestualmente presenti sulla piattaforma – sono state riprese nel corso del secondo colloquio individuale, che ha colto alcune indicazioni essenziali rispetto all’atteggiamento e alle aspettative di ogni partecipante nei confronti, in generale, del percorso professionale e delle tematiche di pari opportunità e, più in particolare, del progetto “Temporario di lavoro” e di un percorso di progettazione individuale.

Rinforzo delle competenze di base e trasversali

Sulla base del bilancio e attraverso il rinforzo delle competenze di base e trasversali, il gruppo di partecipanti è stato condotto a "prendere in carico" il proprio percorso personale, con lo scopo di rendere ciascuno consapevole e capace di essere protagonista del proprio divenire e del proprio sviluppo personale e professionale, con un approccio centrato sulla qualità relazionale nei confronti della realtà lavorativa e sul processo di consapevolezza e autonomia.

Per raggiungere questo obiettivo, è stato proposto un punto di vista di valorizzazione delle forme di flessibilità, che si realizzano sul lavoro attraverso strategie di modulazione del lavoro "atipiche" e quindi spesso lette come debolezza.

Partendo da questo assunto, l'azione di rinforzo è stata indirizzata anche a rinforzare le capacità di confronto, di dialogo, di comunicazione e di rinforzo della capacità di progettazione, conducendo il gruppo di partecipanti a prendere in carico personalmente le proprie competenze, per tradurre la loro potenziale capacità in idee progettuali concrete.

Dato questo quadro, la fase si è concentrata in particolare sulla comunicazione come strumento di valorizzazione personale e di progettualità, in funzione di una successiva più articolata creazione progettuale da realizzare come rinforzo delle competenze professionali.

In specifico, partendo dai risultati della fase di bilancio delle competenze, una riflessione specifica sulla comunicazione e sulla pianificazione di una progettazione di un proprio "piano di comunicazione" ha consentito, in funzione della successiva fase di rinforzo delle competenze professionali, di individuare alcuni elementi relativi alla percezione e alla propensione progettuale di ciascuno/a:

- come l'utente si percepisce: quale immagine ha di sé nella sua duplice valenza: "io – io": la percezione che ho di me sul posto di lavoro e nella vita privata; "io – gli altri": come mi sento visto/a dagli altri nei miei diversi ruoli/carichi sul posto di lavoro e in famiglia;
- chi l'utente è realmente: come emerge la sua personalità; come legge la realtà percepita; come ridefinisce sé stesso/a rispetto al proprio potenziale percorso (desiderio);
- dove l'utente è orientato/a: quale meta si rappresenta da raggiungere secondo un'articolazione del desiderio a partire dall'oggi così come è stato individuato;
- cosa l'utente mette in atto: quale strategia sceglie per raggiungere il proprio obiettivo (strumenti, persone, risorse personali e altro);
- quando l'utente considera raggiunto un obiettivo: qual è la situazione in cui ritiene svolta una tappa del suo cammino, procedendo a ritroso rispetto alla meta (obiettivo personale).

Rinforzo delle competenze professionali

Il rinforzo delle competenze professionali ha coinciso con l'individuazione concreta delle caratteristiche operative di strategie/modelli di organizzazione innovativa, partendo dalle "schede progettuali" stilate in forma ancora di bozza nella fase precedente di bilancio di competenze e già riprese come traccia di lavoro durante il rinforzo delle competenze di base e trasversali.

In particolare, per una strutturazione concreta dei contenuti progettuali, si è tenuto conto di alcuni fattori quali:

- la sensibilità e la capacità di lettura di genere dell'organizzazione comunale;
- il contrasto alla segregazione orizzontale e verticale;
- la valorizzazione della componente femminile, insieme e non in contrasto con quella maschile;
- la promozione della carriera delle donne paritariamente a quella degli uomini.

In tal modo, l'azione ha inteso realizzare, nei confronti dei/delle partecipanti al gruppo di lavoro:

- un sostegno nell'analisi delle proprie esperienze personali e professionali e nell'identificazione di valori, motivazioni, comportamenti che caratterizzano ogni singolo percorso;
- la facilitazione alla costruzione di un progetto professionale e personale attento al confronto con la realtà e attraverso l'adattamento e la mediazione tra prospettive ideali e opportunità concrete di sviluppo e azione.

L'azione di rinforzo delle competenze professionale ha condotto il gruppo di partecipanti a individuare due aree di lavoro e di approfondimento progettuale - la **comunicazione** e la **conciliazione** - ampliate e sviluppate nella successiva fase di accompagnamento individuale.

Accompagnamento individuale

L'accompagnamento individuale ha costituito l'ultima fase della sperimentazione e si è concretizzato nella stesura definitiva delle due idee progettuali emerse nel corso delle fasi precedenti.

La progettazione è stata intesa come effettivo momento di sperimentazione, in quanto azione specifica condotta dalle singole persone partecipanti con un coinvolgimento diretto nella definizione dei contenuti e delle modalità d'intervento per modifiche organizzative anche rilevanti da applicare nell'ambito comunale al fine di creare un ambiente favorevole, di piena valorizzazione di tutte le componenti professionali che operano nel Comune.

Applicare la flessibilità attraverso la progettazione è stato lo strumento operativo sperimentale necessario per realizzare un'applicazione di nuove modalità e strategie organizzative che può essere realmente efficace perché non solo fortemente condivisa dalle persone che la applicano, ma costruita in collaborazione con queste, che, quindi, si fanno anche potatrici dei criteri di scelta e delle sensibilità che sono sottese a tali scelte organizzative.

In specifico, il lavoro si è concentrato su due tematiche: la **comunicazione** e la **conciliazione**, entrambe intese come strumenti di flessibilità, ovvero di una interpretazione di modalità e strategie lavorative secondo un'impostazione che ricerca strumenti che consentano una migliore qualità di lavoro e di vita al personale dipendente, una sua maggiore motivazione, con conseguente ricaduta positiva sull'Amministrazione nel suo complesso e una sua sempre più importante attenzione alle esigenze di qualità dei servizi resi dall'Ente pubblico e alle richieste di conciliazione provenienti dalla cittadinanza.

I due ambiti di sperimentazione progettuale hanno sviluppato strategie organizzative nella direzione di un duplice obiettivo:

- realizzare nel Comune di Cuneo un ambiente fondato sulla qualità del servizio, sulla soddisfazione del lavoratore e della lavoratrice, sul rapporto chiaro e paritario tra tutti i/le dipendenti comunali, attraverso la creazione e la gestione di un processo di comunicazione condiviso e stabile all'interno dell'Ente;
- favorire la rimozione delle forme discriminatorie legate alla gestione dei tempi di vita, di lavoro, di carriera, attraverso la definizione di strategie di flessibilità che conducano a una migliore organizzazione dei tempi del personale del Comune e, insieme, a una migliore offerta dei servizi alla cittadinanza

Cronoprogramma del progetto "Temporario di lavoro"

FASI DI LAVORO	2006												2007			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	
Selezione del gruppo di partecipanti			■	■	■											
Progettazione esecutiva		■	■	■	■	■	■	■	■							
Empowerment										■						
Bilancio delle competenze										■	■					
Rinforzo competenze di base e trasversali												■				
Rinforzo competenze professionali													■			
Accompagnamento individuale													■	■	■	
Evento finale e chiusura del progetto																■