

Piano Triennale di Azioni Positive 2007/ 2009

Provincia di Roma

Il principio di parità e di pari opportunità tra donne e uomini nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona, si fonda, sulla rimozione di tutti quegli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza e valorizzazione delle differenze - legge 125/91 "Azioni Positive"; D.Lgs 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna" -

L'art. 7 comma 5 del Decreto Legislativo 196/2000 dispone che "le Amministrazioni dello Stato, le Regioni, le Province, i Comuni predispongano Piani di Azioni Positive, di durata triennale, 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".

La Giunta Provinciale nell'adunanza del 20/06/2007 - ha approvato il progetto "Parità in Primo Piano" - un percorso formativo destinato ai componenti del CPO ed alle professionalità dell'Ente impegnate sui temi della parità per elaborare il piano di azioni positive, ed ha altresì indicato l'istituzione del Tavolo di lavoro coordinato dalla Presidente del CPO e dal Capo di Gabinetto, in collaborazione con l'Ufficio delle Consigliere di Parità, e costituito dalla Direzione del Dip. I - Risorse Umane, dalla Direzione del Dip. XI - Servizi per il Lavoro e la Formazione, da rappresentanti del CPO e dalle rappresentanze sindacali dell'Ente, con il compito di definire le linee di indirizzo del Piano Triennale di Azioni Positive della Provincia di Roma in ottemperanza dell'art.7 bco. 5 del Decreto Legislativo 196/2000 -

Punto di partenza dei lavori del tavolo, in considerazione anche della subentrata Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità - 27 luglio 2007 - "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" - è quello di porre in essere azioni, anche di carattere sperimentale, che possano produrre effetti significativi a favore della conciliazione, della crescita professionale e di carriera delle donne e che possano incidere più in generale sul benessere lavorativo di 1355 lavoratrici e 1673 lavoratori della Provincia di Roma.

Azioni che, nel contesto, siano dirette anche ad una maggiore visibilità esterna di un ente attento alle politiche di genere, assunte come valore nella propria pianificazione strategica, attraverso sia una forte presenza femminile nel proprio esecutivo, sia attivando strumenti idonei a promuovere in modo coerente la cultura di pari opportunità in tutti gli ambiti della propria azione amministrativa, in conformità alla normativa nazionale e comunitaria che detta la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica.

Si sottolineano al riguardo gli elementi fondamentali dello scenario di contesto:

- riorganizzazione dell'Ente sul principio della pari dignità e pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori, nell'accesso, nelle condizioni di lavoro, nell'avanzamento professionale e di carriera, nella formazione e nell'aggiornamento professionale (DGP n.1122 del 23/12/2003)
- ricostituzione del Comitato Pari Opportunità
- attivazione dell'Ufficio delle Consigliere di Parità
- costituzione dell'Istituzione Solidea per la gestione dei centri antiviolenza per le donne in difficoltà
- adozione di protocolli di sostenibilità ambientale, sociale e di genere nell'ambito di Agenda XXI
- interventi nel campo delle scuole
- istituzione del tavolo delle politiche di genere e di pari opportunità che - in analogia al presente tavolo per l'elaborazione del piano triennale di azioni positive - è finalizzato a rendere organiche ed integrate le azioni positive intraprese o che si intendono intraprendere in tale ambito nei vari settori dell'amministrazione, ed a promuovere nel territorio provinciale politiche di parità e della valorizzazione delle differenze.

Il Piano di Azioni Positive della Provincia di Roma, si inserisce dunque all'interno di una strategia avviata per arricchirla di nuove iniziative, promuovendo un'attenzione specifica all'introduzione di interventi innovativi per il benessere organizzativo indirizzati alla qualità del lavoro e di vita delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Ente, definendo, contestualmente, un modello di intervento interdisciplinare ed interistituzionale, trasferibile sul territorio in condivisione con i diversi attori territoriali, per implementare piani triennali di azioni positive

finalizzati all'integrazione dell'ottica di genere nelle politiche dei Comuni, delle comunità montane e degli enti pubblici territoriali.

Il Piano è stato realizzato utilizzando la logica della progettazione partecipata, quindi con il diretto coinvolgimento degli organismi di parità, le professionalità e le OOSS dell'Ente e avvalendosi della consulenza fornita dall'associazione Gender Equality Labour & Life (curatrice del percorso formativo di cui sopra inerente il progetto parità in Primo Piano)- e che ha avuto come punto di snodo la lettura e l'analisi del sistema di lavoro della Provincia in un'ottica di genere per:

- valorizzare quanto la Provincia ha finora messo in atto per il benessere del personale
- sensibilizzare tutta l'organizzazione sulle tematiche legate al genere;
- valorizzare le differenze di genere nelle politiche di sviluppo del personale;
- sviluppare la consapevolezza che una lettura di genere conviene e valorizza tutte le donne e gli uomini dell'organizzazione potenziando efficacia ed efficienza dell'amministrazione stessa;
- favorire l'aumento della presenza delle donne nelle posizioni decisionali;
- raccogliere buone pratiche che apportino un cambiamento apprezzabile in direzione del benessere lavorativo di 1.355 lavoratrici e 1.673 lavoratori e migliorare la funzionalità interna.

Prendendo spunto da queste linee di indirizzo l'obiettivo del Piano di Azioni Positive della Provincia di Roma è quello di integrare la dimensione di genere nell'organizzazione del lavoro e nelle politiche di gestione e sviluppo del personale in un'ottica di mainstreaming e di promuovere azioni tese non solo al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'amministrazione, ma soprattutto a porre le basi per un piano strategico di parità a livello territoriale, con particolare attenzione alle persone in situazione di difficoltà e privilegiando la metodologia della progettazione partecipata.

Il Tavolo ha inteso inoltre utilizzare le molteplici opportunità offerte dai finanziamenti regionali, nazionali e comunitari per svolgere e implementare le sue funzioni istituzionali.

Gli Interventi realizzati

Per poter avanzare nuove proposte il tavolo ha ritenuto importante raccogliere, preliminarmente, esperienze e sperimentazioni realizzate all'interno dell'Ente volte a promuovere donne e uomini, migliorare l'organizzazione, facilitare la conciliazione vita-lavoro. L'intervento si è mosso su un duplice piano: rendicontare il progresso degli interventi promossi in un'ottica di genere e di quelli che, pur non rientrando nelle azioni positive, sono andati di fatto in quella direzione; raccogliere, attraverso le interviste ai dirigenti e agli assessori dei principali settori organizzativi, gli orientamenti futuri con i quali si intende operare nella gestione delle risorse umane, dell'innovazione organizzativa, ecc.

La Provincia di Roma si è distinta per l'impegno profuso nella diffusione delle informazioni relative alla normativa vigente sulle pari opportunità e sugli istituti contrattuali relativi alla flessibilità oraria e più in generale alla conciliazione vita - lavoro. Di seguito si riportano alcuni provvedimenti più significativi:

Orario flessibile

L'orario di lavoro per i dipendenti della Provincia è:

8-14 e 14,30-17,30 per gli uffici che articolano l'orario di servizio su 5 giorni settimanali;

8-14 per gli uffici che articolano l'orario di servizio su 6 giorni settimanali

Per particolari esigenze personali è consentito di effettuare la prestazione lavorativa in 7 ore e 12 minuti per 5 giorni la settimana (36 ore settimanali). Viene attuato mediante l'entrata anticipata di 30 minuti o posticipata di massimo un'ora. L'attività lavorativa anticipata o posticipata viene poi posta in recupero nel pomeriggio. **Per particolari esigenze di servizio il dirigente può disporre un ulteriore anticipo di 15 minuti. I dipendenti possono quindi iniziare a lavorare dalle 7 e 15 minuti, fino alle ore 9,00.**

Il contratto integrativo in vigore prevede inoltre: l'orario plurisettimanale e la turnazione.

La priorità nell'impiego dell'orario flessibile è data ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e ai dipendenti impegnati in attività di volontariato compatibilmente con le esigenze dell'Ufficio o del Servizio.

Part-time

Sulla base del nuovo contratto integrativo il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale può essere aumentato di un ulteriore 10% nel caso di:

- situazioni familiari che danno diritto ai benefici di cui alla Legge 104/1992, limitatamente all'assistenza a familiare disabile;
- assistenza a familiare sottoposto a terapie salvavita ed altre assimilabili;
- assistenza a familiare durante un periodo di ricovero ovvero nel periodo successivo al medesimo;
- assistenza a familiari affetti da patologie acute o croniche che determinano una riduzione temporanea o permanente dell'autonomia personale;
- patologie di familiari che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici;
- patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva;
- patologie acute o croniche di familiari che richiedono la partecipazione attiva del dipendente al trattamento sanitario.
-

Banca delle ore

Al fine permettere ai lavoratori di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario, in modo retribuito o come permessi compensativi, il contratto nazionale del 14 settembre 2000 istituisce la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Per la Provincia di Roma, il contratto integrativo del 6 dicembre 2006 stabilisce in 36 ore annue il limite massimo delle ore che possono confluire nella banca delle ore.

Congedi e permessi

Congedi dei genitori

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, o accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. I permessi coprono il tempo strettamente necessario per l'effettuazione degli esami o delle visite specialistiche richieste, al termine delle quali la dipendente è tenuta a riprendere servizio. **Nel computo dell'assenza oltre al tempo risultante dalle suddette certificazioni, alla dipendente viene riconosciuto il tempo necessario per la percorrenza dal luogo di lavoro alla struttura sanitaria e viceversa.**

Congedo di maternità/paternità

La durata complessiva del congedo di maternità (ex. astensione obbligatoria) è di cinque mesi: i due mesi antecedenti la data presunta del parto ed i tre mesi successivi al parto. **Alla lavoratrice è concessa la possibilità di continuare a lavorare fino all'ottavo mese di gravidanza, in modo da usufruire di un solo mese di astensione prima del parto e di quattro mesi successivamente.**

Congedi per la formazione art. 8

Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma di laurea o del diploma di laurea specialistico, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere dall'Amministrazione. Ai lavoratori con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso ente, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione.

Diritto allo studio art. 10

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno solare e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore. I permessi sono concessi per la partecipazione ai corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale o per sostenere i relativi esami. Può richiedere detti permessi, altresì, il dipendente che frequenti corsi volti al conseguimento dei master universitari di primo e secondo livello.

Permessi per assistere familiari portatori di handicap in stato di gravità, art. 18

I dipendenti che assistono un parente o affine entro il 3° grado (anche non convivente), con handicap in situazione di gravità, purché non ricoverato a tempo pieno, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa. Tali permessi possono essere fruiti anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. Qualora il dipendente scelga la fruizione a giorni, non rileva la durata dell'orario di servizio giornaliero. Hanno diritto ai permessi in esame anche i dipendenti che assistano il convivente portatore di handicap in situazione di gravità, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica.

Permessi per attività di volontariato art. 28

Per attività di volontariato deve intendersi quella prestata in modo personale, spontaneo e gratuito, tramite l'organizzazione di cui il volontario fa parte, senza fini di lucro anche indiretto ed esclusivamente per fini di solidarietà. L'attività del volontario non può essere retribuita in alcun modo e la qualità di volontario è incompatibile con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di contenuto patrimoniale con l'organizzazione di cui il volontario fa parte. I lavoratori che facciano parte di organizzazioni iscritte nei registri generali tenuti dalle Regioni, per poter espletare attività di volontariato, hanno diritto di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dai contratti o dagli accordi collettivi, compatibilmente con l'organizzazione del Servizio.

Pari Opportunità

Codice molestie sessuali (art. 25 contratto integrativo 2007)

La persona di fiducia in attuazione dell'art. 25 del CCNL 05.10.2001, è individuata nella persona delle Consigliere di parità (v. Ordinanza Presidenziale n.167/P del 29.07.2005). L'art. 25 del CCNL del 2001 prevede, da parte dell'Ente Locale, l'adozione di un codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla Raccomandazione CEE del 27.11.91, n. 93/131/CEE.

Codice di comportamento per la tutela della dignità della donna e dell'uomo sul lavoro

La Provincia di Roma si impegna ad adottare un "codice di comportamento" ispirato ai principi di democrazia ed uguaglianza dettati dalla Costituzione, al fine di creare condizioni idonee ad assicurare alle lavoratrici ed ai lavoratori lo svolgimento della loro attività lavorativa e professionale in un ambiente sicuro, sereno e rispettoso della reciproca libertà e dignità della persona, così come previsto anche dalla Raccomandazione della Commissione della Comunità Europea del 27/11/1991, "sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne sul lavoro".

La Provincia si impegna ad adottare misure appropriate per la prevenzione, la rimozione dei comportamenti lesivi della dignità personale, degli atteggiamenti vessatori e persecutori, per il superamento delle situazioni di disagio e di svantaggio, per la messa al bando di un linguaggio non rispettoso della persona.

Inoltre, la Provincia, vista la legge n° 125/1991, il Decreto Legislativo n° 29/1993 (artt. 7 e 61), la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Progetto di Codice di comportamento per la tutela della dignità della donna e dell'uomo sul lavoro" del 25/03/1993, la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 27/03/1997 "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire la libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini", la legge "Norme per la tutela della dignità della persona che lavora, contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro" del 23/04/1998, e i contratti del Pubblico impiego, si impegna a favorire la valorizzazione della differenza di genere in quanto arricchimento del mondo lavorativo e il rispetto dell'attività di cura parentale che spesso penalizza e rende diseguali i tempi di lavoro tra uomo e donna, e a garantire un ambiente di lavoro in cui sia bandita la molestia sessuale intesa anche come linguaggio e atteggiamento lesivi della dignità della donna. Si impegna a predisporre rapide procedure ed efficaci strumenti nei casi di violazione

Fondo di solidarietà (CCDI 2007 – Capo XII art.36 già previsto dal CCDI 2004)

Tale istituto è stato previsto per sostenere economicamente i dipendenti assenti dal servizio per prolungati periodi di tempo a seguito di vari motivi, tra i quali è stata espressamente prevista anche la maternità. Detto istituto è sorto per far fronte, appunto, alla mancata corresponsione del salario accessorio correlato al maggior apporto individuale reso durante l'effettiva presenza in servizio.

Luoghi e qualità del lavoro - (contratto integrativo anno 2003, Art. 11)

In applicazione delle Leggi 104/92 e 626/94, si provvederà alla progressiva eliminazione delle barriere architettoniche e all'adeguamento degli ambienti di lavoro, si adotteranno iniziative specifiche per la flessibilità degli orari e la facilitazione della mobilità personale.

azioni positive (contratto integrativo Dirigenza 2002, Art. 5)

L'Ente si impegna a sviluppare i temi delle pari opportunità e delle azioni positive come temi trasversali e caratterizzanti tutte le azioni riguardanti il personale, ivi compreso quelle dirigenziale. L'Amministrazione indirizza il proprio operato, nei rapporti con la dirigenza, sia verso l'eliminazione delle disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nella formazione e aggiornamento professionale sia verso il superamento di ogni ostacolo che possa opporsi alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale e di partecipazione. L'obiettivo è quello di disciplinare le seguenti materie:

- informazione al personale dirigente assente per congedi superiori a tre mesi attraverso idonea comunicazione degli atti che lo riguardano e della documentazione più significativa relativa al lavoro svolto dalla struttura di appartenenza.
- adozione delle procedure di sicurezza nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza, ai sensi del D.Lgs. 626/94 e successive modificazioni.

- supportare adeguatamente il reinserimento operativo delle dirigenti, al rientro dalla maternità, attraverso opportune forme di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo o organizzativo.

percorsi di carriera

Con D.G.P. n. 1122 del 23/12/2003 la Provincia di Roma adotta il proprio Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi individuando, fra i principi fondamentali cui si ispira l'organizzazione la "pari dignità e pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori, nell'accesso, nelle condizioni di lavoro, nell'avanzamento professionale e di carriera, nella formazione e nell'aggiornamento professionale".

Interventi realizzati dal CPO Attività 2003 – 2008

Il nuovo Comitato Pari Opportunità, insediato nel 2004 - elabora tra i propri obiettivi, il rilancio delle iniziative di pari opportunità nell'Ente attraverso un articolato programma che vede, in primis, la promozione, unitamente alla Commissione delle Elette, di una ricerca/azione "Carattere Maiuscolo": Maestria e competenze femminili nei processi di cambiamento e di pari opportunità nell'amministrazione Provinciale. Si tratta di una ricerca rivolta alle donne impegnate in funzioni di dirigenza e responsabilità, allo scopo di valorizzare ed evidenziare quelle modalità, pratiche e competenze peculiari dell'universo femminile, che proprio nel contesto lavorativo facilitano e favoriscono il cambiamento e l'innovazione.

Nel 2005, in occasione della manifestazione istituzionale della Giornata della Donna, denominata "**un 8 Marzo lungo un anno**", il Comitato Pari Opportunità si presenta alle lavoratrici dell'Ente e, in quella occasione, presenta il proprio programma che prevede: progetti inerenti la salute delle donne; azioni inerenti la qualità della vita lavorativa delle lavoratrici e dei lavoratori; la promozione della cultura di parità e della differenza di genere; l'attivazione di piani di azioni positive nell'Ente.

Nel 2006 promuove:

"Campagna di Prevenzione delle Patologie della Mammella"

Rivolta a tutte le Lavoratrici dell'Ente ed estesa alle Consigliere ed alle Assessore della Provincia di Roma, indipendentemente dalla età e dal luogo di residenza delle donne interessate, la Campagna di Prevenzione delle Patologie della Mammella si è attivata grazie ad una Convenzione stipulata dalla Provincia di Roma con la ASL RM A - Unità Organizzativa di Senologia - Ospedale Nuovo Regina Margherita.

Con questa iniziativa il CPO ha inteso incoraggiare ed agevolare la prevenzione e la cura delle patologie mammarie in quanto, secondo i dati dei centri di senologia di Roma - nonostante le numerose campagne di pubblicità in favore della prevenzione - sono ancora numerosi i casi di neoplasie al seno in stadi avanzati.

Il progetto (della durata di un anno) – si è concluso a febbraio 2007 - ed ha registrato il coinvolgimento di circa 600 dipendenti della Provincia

"Banca del Tempo della Provincia Capitale"

la prima in Italia in una realtà aziendale, fondata sul principio che ogni persona, qualsiasi essa sia, ha delle competenze da poter mettere – a livello paritario – a disposizione di un'altra, in un clima di fiducia, di solidarietà e di condivisione degli interessi.

Il progetto "banca del tempo della Provincia Capitale", mira a promuovere, attraverso il coinvolgimento istituzionale della Provincia, una mentalità orientata al migliore utilizzo del tempo dei propri dipendenti, al fine di favorire, non uno sterile aumento della produttività lavorativa ma, un innalzamento del livello qualitativo delle prestazioni di ogni dipendente e stimolare la nascita di relazioni amicali all'interno dell'ambiente di lavoro.

La promozione del concetto di Scambio di Tempo nell'ambito di una realtà lavorativa, permette, infatti di facilitare anche in questi grandi ambienti, quei rapporti interpersonali che, altrimenti, non avrebbero l'opportunità di nascere.

Lo Sportello della Banca del Tempo aziendale – inaugurato a giugno del 2006 - ha iniziato ad operare presso gli uffici del CPO registrando fin da subito l'adesione da parte di molti dipendenti. Per questo progetto è prevista l'assegnazione di nuovi spazi, ad esclusivo uso delle attività dello Sportello -

raggiungibili da tutte/i le/i lavoratrice/i della Provincia - a conclusione del primo anno di sperimentazione di questo servizio. Si prevede, inoltre, l'apertura di altri sportelli della Banca del Tempo aziendale nelle sedi decentrate della Provincia e nel territorio provinciale.

“La Mimosa e la Pace”

Tema della Giornata della donna 2006 a testimonianza, attraverso un percorso di colori e forme, di suoni e di parole, delle donne contro ogni guerra, per il dialogo e il rispetto di ogni differenza, realizzato dalle lavoratrici artiste della Provincia di Roma

nel 2007 - Anno Europeo delle Pari Opportunità

La Provincia di Roma adotta progetti che promuovono le azioni positive all'interno dell'Ente con un'attenzione alla qualità della vita dei suoi dipendenti.

“Parità in primo piano – percorso per elaborare il piano triennale di azioni positive nella Provincia di Roma”

Il principio di parità e di pari opportunità tra donne e uomini nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona, si fonda, sulla rimozione di tutti quegli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza e valorizzazione delle differenze.

Il Comitato Pari Opportunità, unitamente alla Commissione delle Elette della Provincia di Roma e all'Ufficio delle Consigliere di Parità Provinciale, è promotore di un progetto finalizzato alla elaborazione del Piano Triennale di Azioni Positive da realizzare nella Provincia. La prima fase del progetto è già in itinere e prevede un percorso formativo dedicato ai componenti del CPO e ai dirigenti dell'area risorse umane, lavoro e formazione professionale per arrivare all'elaborazione del piano delle azioni positive.

“La Biblioteca di Genere”

Si tratta di una biblioteca specifica che mette a disposizione dei dipendenti della Provincia una vasta gamma di libri dedicati all'universo donna su svariati temi, quali quelli sulla salute e medicina naturale, sulla psico-sociologia, le arti, narrativa e poesia, testi acquistati in gran parte su segnalazione delle stesse donne e in parte acquisiti grazie alla collaborazione della Biblioteca Nazionale delle Donne.

Nella biblioteca di genere sarà possibile trovare pubblicazioni, ricerche, normativa e quant'altro utile ad una informazione aggiornata sui temi della parità e delle pari opportunità della Commissione Europea di Parità, degli organismi di parità nazionali e locali e degli enti di ricerca nazionali.

Sarà però anche una piacevole occasione per leggere buoni romanzi scritti da donne e per le donne.

Al momento la Biblioteca di Genere dispone di circa 400 libri. Permane l'obiettivo di arricchirla di nuovi testi segnalati, anche, dalle stesse dipendenti.

“120 Pari” – la rete di parità nei Comuni della Provincia

Con questo progetto il Comitato intende promuovere e sostenere “Centri di parità” nel territorio provinciale, mettendo a disposizione dei Comuni della Provincia di Roma, l'esperienza del CPO della Provincia con l'obiettivo ultimo di creare una rete tra i 120 Comuni del territorio provinciale finalizzata alla promozione della cultura della “parità di genere”.

“1° Salone delle Pari Opportunità” - Udine 2/4 marzo 2007-03-27

Il Comitato Pari Opportunità è stato presente a questa importante manifestazione, in rappresentanza della Provincia di Roma, intervenendo in plenaria e divulgando le politiche di pari opportunità promosse dall'Amministrazione Provinciale anche con la distribuzione di materiali informativi.

La valenza di tale iniziativa, tra le altre, è stata quella dello scambio di esperienze e testimonianze su quanto si è fatto e si può ancora fare per la promozione e la diffusione delle buone prassi, per l'attuazione del diritto alla piena cittadinanza di tutte e di tutti.

“Revisione ed integrazione del Regolamento del CPO”

Un nuovo importante punto all'odg del Comitato Pari Opportunità è la revisione ed integrazione dell'attuale Regolamento del CPO adottato con D.G.P. n. 8/2 del 15/01/1997(in calce al presente documento) in riferimento al riassetto dettato in tema di pari opportunità dal DLgs 11 aprile 2006 n. 198 “ Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246 e dalla legislazione comunitaria.

Il concetto di “pari opportunità” ha assunto in questi ultimi anni un nuovo significato, che ha fatto emergere via-via la necessità da parte degli organismi di parità, nazionali e locali, di rinnovare il ruolo dei Comitati Pari Opportunità, in considerazione della succitata normativa ma anche del lungo percorso svolto sul sentiero della parità tra uomini e donne e sugli obiettivi raggiunti.

In questo quadro, si inserisce il progetto di revisione ed integrazione del Regolamento del CPO della Provincia di Roma, nato dalla consapevolezza del ruolo propulsore e propositivo che connota questo CPO dalla sua istituzione ad oggi.

Con la revisione del Regolamento si vuole, in concreto, rafforzare la presenza del CPO nella “contrattazione collettiva nazionale(?)”, nonchè nella contrattazione integrativa, nella predisposizione dei piani triennali di azioni positive, nel passaggio dalle pari opportunità alla valorizzazione delle differenze.

S’intende, in ultima analisi, promuovere una azione positiva, attraverso la quale dare efficacia all’azione di parità e di pari opportunità nell’Ente, in sinergia con le forze impegnate su questo tema.

Una lettura in ottica di genere del sistema di lavoro nella Provincia di Roma

Dalla raccolta e sistemazione dei dati raccolti presso il Dipartimento I è stato possibile leggere il profilo delle lavoratrici e dei lavoratori (occupati stabili, temporanei, a tempo pieno e parziale etc.) in base ad alcuni parametri come l'età e anzianità aziendale, l'area di lavoro e le posizioni organizzative, l'inquadramento, l'orario.

Al 31 dicembre 2006 il personale della Provincia era di 3.024 persone, 45% donne e 55% uomini. Le donne sono mediamente più giovani degli uomini. Prevalgono nella fascia d'età fino a 24 anni (con il 68% del totale) e nelle fasce di età che vanno dai 30 ai 44 anni. Confrontando l'età con la categoria, rileviamo che le donne sono piuttosto giovani nella cat. B: si concentrano nella fascia d'età fino a 24 anni e in quella dai 30 ai 34 anni. Nella Cat. C le donne sono presenti nella "fascia di mezzo": hanno più di 35 anni e meno di 50. Lo stesso dato può essere riscontrato per le donne nella cat. D, con la differenza che sono prevalenti anche nella fascia d'età tra i 30 e i 34 anni.

Anche le dirigenti donne sono mediamente più giovani rispetto ai loro colleghi maschi. Il 67% delle dirigenti è tra i 35 e i 39, 1 sola donna ha più di 65 anni. I dirigenti maschi si concentrano nelle classi di età tra i 55 e i 64 anni. L'unico dirigente al di sotto dei 34 anni è maschio.

Le donne hanno mediamente meno anni di servizio degli uomini. Rispetto ai loro colleghi maschi, si concentrano nelle fasce con anzianità di servizio inferiore ai 15 anni. L'unica donna nella Cat. A ha meno di 5 anni di servizio. Le donne nella cat. B hanno prevalentemente meno di 5 o tra 6 e 10 anni di servizio. Nella Cat. C le donne sono prevalenti nelle fasce di anzianità tra i 6 e i 20 anni di servizio e tra i 31 e i 35 anni, mentre nella cat. D le donne sono in maggioranza nella fascia di anzianità tra gli 11 e i 15 anni (Tav.1, 7,8 in allegato).

A prima vista si osserva un buon equilibrio tra i generi, confermato dal fatto che tale proporzione viene rispecchiata nelle 169 posizioni organizzative (PO) finora assegnate: 79 riconosciute alle donne e 90 agli uomini. Rimangono 14 posizioni organizzative deliberate e non assegnate e si segnala l'importanza che questo passaggio consenta di mantenere in equilibrio la percentuale uomo-donna (Tav. 2 e 6 in allegato).

Si nota che in alcune posizioni organizzative le donne siano presenti in misura maggiore rispetto alla loro presenza media nell'ente e in particolare nei seguenti uffici/dipartimenti:

- Ufficio Centrale Gabinetto del Presidente (70%)
- Ufficio Centrale Segreteria Provinciale (66%)
- Dipartimento 2, Risorse finanziarie (60%)
- Dipartimento 4, Tutela dell'Ambiente (70%)
- Dipartimento 9, Servizi sociali (86%)
- Dipartimento 11, Servizi per il lavoro e la formazione (55%)

Entrando nelle macro-aree per categorie contrattuali si nota che una sola è la donna inquadrata in A, le donne in B sono il 38% rispetto agli uomini della stessa categoria quindi un po' sotto rappresentate, mentre cresce la percentuale in C (48%) e sono maggioritarie in D (52%). Le donne dirigenti sono meno di un quarto del totale: rappresentano il 22% rispetto al 78% degli uomini. Il segretario generale è un uomo.

Considerando i diversi livelli di ciascuna categoria ed escludendo la sola donna presente nella categoria A, dal punto di vista dell'inquadramento contrattuale le donne sono in maggioranza nei primi livelli delle categorie B e C, nei livelli dal D2 al D5, mentre risultano in minoranza agli ultimi livelli di tutte le categorie confermando quindi come sia più difficile per una donna ottenere una progressione verticale. Si ricorda che la presenza all'ultimo livello di una categoria, nel caso di progressione economica, consente la progressione verticale nel livello successivo. (Tav. 3 in allegato)

Si nota come vi sia anche una certa segregazione orizzontale in quanto vi sono alcuni profili professionali dove le donne sono presenti in misura maggiore rispetto alla media dei dipendenti. (Tav 4 e 5 in allegato).

Si nota come in alcune posizioni la presenza femminile sia intorno al 60%: come nelle:

- cat A le posizioni di usciere

- cat B le posizioni di Ausiliario specializzato, Telefonista, Addetto alla registrazione dati, collaboratore area tecnica, e il disegnatore
- cat C le posizioni di Istruttore amministrativo, Istruttore informatico, Istruttore servizio per l'impiego, Ragioniere, Assistente area amministrativa e tecnica
- nella cat D le posizioni di collaboratore amministrativo, funzionario dei servizi amministrativi e ragioneria, docente

Inoltre in alcune posizioni le donne sono quasi la totalità superando l'80% delle posizioni di :

- Addetto alla registrazione dati, collaboratore area tecnica (cat B) le donne sono oltre l'80%.
- Bibliotecari e Assistente sociale (cat D) le donne sono oltre il 90%

A livello dirigenziale, le poche donne Dirigenti (6 corrispondenti al 28% del totale dei dirigenti) sono tutte dell'area amministrativa, fatta esclusione per una dirigente dell'area pianificazione e lavori pubblici.

Aree di intervento previste:

1. Benessere e promozione della qualità del lavoro

il miglioramento del clima e del benessere organizzativo, e più in generale la valorizzazione delle risorse umane, può significare un concreto salto di qualità nell'efficienza dell'intero sistema. Quindi benessere e promozione della qualità del lavoro attraverso: la rilettura dei processi aziendali critici per le pari opportunità; l'individuazione delle necessità e criticità dovute alle specifiche esigenze e le discriminazioni da rimuovere per garantire la qualità del lavoro per donne e uomini all'interno dell'organizzazione; la promozione di un adeguato grado di benessere fisico e psicologico alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi vi lavora attraverso iniziative orientate a migliorare, a rendere più "amichevole" il contesto lavorativo. La salute come valore importante da sviluppare.

2. formazione alle pari opportunità

La formazione rappresenta una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi nell'ottica di un generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese. La formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, contribuiscono allo sviluppo della "cultura di genere" innanzi tutto attraverso la diffusione della conoscenza della normativa a tutela delle pari opportunità e sui congedi parentali.

3. comunicazione e condivisione

con azioni di sensibilizzazione rivolte alle lavoratrici e lavoratori sui diritti di parità garantiti dal contratto e dalle leggi. Assicurare inoltre, l'informazione sulla risorsa che rappresenta il Comitato Pari Opportunità a cui potersi rivolgere per migliorare la conoscenza di tutta l'organizzazione.

4. Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

La conciliazione fra responsabilità di lavoro e responsabilità familiari emerge come tema rilevante nell'affrontare il diritto alla carriera delle donne. La mancanza o la carenza di servizi a sostegno del lavoro di cura costituisce ancora oggi una delle criticità che non facilita la rimozione di ostacoli e di discriminazioni sia nell'accesso al lavoro sia nella progressione di carriera. Sono infatti ancora oggi gli impegni, le responsabilità familiari a condizionare la disponibilità femminile a proporsi in situazioni che potrebbero favorirle sul piano della promozione nel lavoro dando luogo ad un fenomeno di scoraggiamento che va senza dubbio contrastato. In tal senso sono necessarie azioni concrete, efficaci e misurabili individuando le esigenze relative alla realizzazione di asili nido, servizi per l'infanzia, soggiorni estivi nel periodo di chiusura delle scuole, servizi di assistenza per anziani e per la famiglia, ma anche rafforzando iniziative come quella già in atto della "Banca del tempo aziendale" e la promozione delle "Banche del tempo territoriali". Progettare linee di attività di telelavoro e piani di spostamento casa-lavoro

5. discriminazioni, molestie, molestie sessuali, soprusi

con la predisposizione delle attività per avviare il "Codice di Condotta"

6. Rafforzamento del Comita Pari Opportunità

Attraverso la revisione/integrazione del Regolamento del CPO in considerazione del riassetto normativo sulla parità per rafforzare il ruolo di detto organismo nella contrattazione collettiva, nella contrattazione integrativa, nella predisposizione dei piani triennali di azioni positive, nel passaggio dalle pari opportunità alla valorizzazione delle differenze. Si tratta, in ultima analisi, di promuovere una azione positiva, attraverso la quale dare efficacia all'azione di parità e di pari opportunità nell'Ente, in sinergia con le forze impegnate su questo tema.

LE AZIONI DEL PIANO

Area: Benessere e promozione della qualità' del lavoro

Obiettivi	AZIONI	1° ANNO	2° ANNO	3° ANNO
Orientare la cultura organizzativa all'ottica di genere	Applicazione della direttiva del 23 maggio 2007 sulle pari opportunità' come buona prassi di analisi organizzativa			
	Indagine sulle buone prassi organizzative di valorizzazione delle differenze di genere realizzate dall'Ente e sulla loro riproducibilità in altri settori/aree (ad esempio trasferire l'esperienza del Centro per l'Impiego di Dragoncello ad altri Centri per l'Impiego). Si potrebbe avviare un sottogruppo di lavoro sul tema nell'ambito del "Tavolo di lavoro sulle pari opportunità"			
	Sperimentazione delle buone prassi in alcuni contesti lavorativi (settori, dipartimenti, ecc.)			
Supportare percorsi di crescita professionale delle donne	Progettazione e realizzazione di una indagine conoscitiva sui sistemi di valutazione del personale dei dirigenti e dei dipendenti, con particolare riferimento alla esplicitazione dei <u>criteri di assunzione del personale (i criteri di assunz.nel P.I. sono i CONCORSI!)</u> , assegnazione degli incarichi, delle posizioni organizzative, ecc, al fine di individuare il diverso impatto che gli elementi considerati nei sistemi di valutazione hanno sugli uomini e sulle donne. (in analogia con altre indagini effettuate in altri enti provinciali ad es. Provincia di Genova). Si potrebbe avviare un filone di attività su questi temi all'interno del Dip. 1°			
	Interventi sul sistema di valutazione sulla base dell'indagine effettuata nel primo anno			
	Creazione di una Bacheca on line sulla domanda e offerta di mobilità interna tra i/ le dipendenti			
Migliorare la convivenza organizzativa	Individuazione di azioni di miglioramento della organizzazione tra le lavoratrici e i lavoratori della Provincia a partire dalle iniziative sul benessere organizzativo già avviate al Dipartimento 1°			
	Monitoraggio ed individuazione di azioni di miglioramento della organizzazione per la e lavoratrici ed i lavoratori portatori di handicap			
	Messa in pratica di azioni di miglioramento individuata nella fase precedente			
	Innalzamento del livello qualitativo delle prestazioni di ogni dipendente anche attraverso progetti orientati a stimolare la nascita di relazioni amicali all'interno dell'ambiente di lavoro (es. banca del tempo) Alla luce della realizzazione della "sede unica", prevista nel 2010, promuovere azioni che abbattano il disagio conseguente, facilitando il cambiamento.			
Sviluppare iniziative sulla salute	Prevenzione della salute estesa anche ai familiari dei dipendenti – sviluppo di campagne informative sui temi della salute delle donne e degli uomini anche attraverso l'ausilio dei medici e degli operatori sanitari del presidio medico già attivato <u>presso la sede della</u> Provincia			

Area: Formazione

OBIETTIVI	AZIONI	1° ANNO	2° ANNO	3° ANNO
Sviluppare una politica formativa attenta alle differenze di genere	Inserire un modulo di un' ora di formazione sulle pari opportunità nel programma formativa (di 60 ore) rivolto a tutti i dipendenti a cominciare dall'anno in corso			
	Inserire un modulo di un' ora di formazione sulle pari opportunità nel programma formativa (di 80 ore) rivolto ai dipendenti di alcune aree (es. area formazione professionale, Ufficio del Gabinetto del Presidente)			
	Realizzare interventi formativi per le donne per sviluppare l'autostima e la leadership			
	Realizzare interventi formativi mirati allo sviluppo professionale delle donne dei livelli medio-bassi (cat. B-C), e percorsi di empowerment e di mentoring per favorire il passaggio dalla categoria D alla posizione organizzativa e da questa alla dirigenza			
	Effettuare interventi formativi alle donne al rientro della maternità per aiutarle nel favorire il rientro al lavoro			
	Inserire moduli sulla valorizzazione delle differenze di genere e delle competenze nei corsi di formazione destinate ai ruoli che gestiscono risorse umane (posizioni organizzative, dirigenti, ecc..)			
	Avviare collaborazioni con università che offrono corsi di formazione a distanza per favorire la partecipazione delle dipendenti e dei dipendenti in linea con la politica di riconoscimento dei crediti formativi già a disposizione dei dipendenti dell'Ente.			

Area: Comunicazione e Condivisione

OBIETTIVI	AZIONI	1° ANNO	2° ANNO	3° ANNO
Aumentare la condivisione dei temi delle pari opportunità	Sviluppare il lavoro del “Tavolo Politiche di Genere” per individuare gli assi strategici da sviluppare, dare piena attuazione al Piano Triennale di Azioni Positive anche attraverso la costituzione di gruppi di lavoro tematici e per sviluppare politiche di parità sul territorio provinciale			
	Creare uno “sportello di ascolto” su vari temi (dalla salute alle relazioni interne all’ufficio, al dipartimento, ecc) per essere vicino alle esigenze dei e delle dipendenti			
Intervenire sulle relazioni interne all’ente valorizzando la cultura di genere	Effettuare una “mappatura” dell’Ente che non sia solo una relazione statistica dei dati relativi al personale divisi per genere ma che presenti anche le professionalità e le competenze possedute dal personale (questa attività potrebbe essere il risultato del lavoro della collaborazione tra l’Ufficio Studi e Statistiche e il Servizio Ragioneria del Dipartimento 1°)			
	Creare momenti di informazione/diffusione dei valori dell’Ente e di condivisione delle strategie al fine di aumentare il senso di appartenenza dei e delle dipendenti all’organizzazione			
	Sviluppare il piano di comunicazione interna tenendo in considerazione l’ottica di genere (ad es. adottando un linguaggio che tenga conto delle differenze di genere, adottando una ottica di genere nel Regolamento degli Uffici e dei Servizi)			
	Avviare una indagine conoscitiva sul sistema delle retribuzioni al fine di individuare la ripartizione delle retribuzioni tra uomini e donne (anche in linea con gli studi e gli interventi effettuati da altre amministrazioni)			

Area: Conciliazione

OBIETTIVI	AZIONI	1° ANNO	2° ANNO	3° ANNO
Favorire la flessibilità e la conciliazione del lavoro	Sviluppare la sperimentazione sul telelavoro già avviata dal Dipartimento 1°			
	Sulla base della sperimentazione sul telelavoro studiare nuove forme di telelavoro compatibili con le esigenze del personale della Provincia (telelavoro come buona prassi dell'organizzazione del lavoro) anche tenendo in considerazione i bisogni di mobilità, flessibilità e di conciliazione dei e delle dipendenti dell'Ente			
	Avviare alcune soluzioni ipotizzate nella fase precedente (ad es. utilizzo di centri di servizi dislocati nei comuni di residenza dei e delle dipendenti, maggiore personalizzazione dell'orario)			
Supporto alla genitorialità	Istituzione asilo nido aziendale – avviare fase sperimentale dell'asilo nido nella sede di Viale di Villa Pamphili in attesa della sede unica			
	Sviluppare convenzioni con asili nido del territorio anche a partire dai risultati della sperimentazione			
	Sviluppare convenzioni con servizi e associazioni del territorio per attività estive per i figli dei e delle dipendenti			
	Realizzare una campagna formativa/informativa sui congedi parentali (L.53/2000) e sulla genitorialità con l'obiettivo di sensibilizzare e incentivare i padri a condividere le responsabilità familiari.			

Area: Discriminazioni, molestie, molestie sessuali; soprusi

OBIETTIVI	AZIONI	1° ANNO	2° ANNO	3° ANNO
Sviluppare la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici	Riattivare il gruppo di lavoro per la predisposizione del <i>Codice di Condotta</i> sulle molestie (individuazione dei criteri da adottare, ecc.)			
	Diffusione del <i>Codice di Condotta</i> attraverso, seminari e opuscoli informativi			

Area: Rafforzamento del CPO

OBIETTIVI	AZIONI	1° ANNO	2° ANNO	3° ANNO
Rafforzamento ruolo del CPO	Revisione ed integrazione del Regolamento del CPO in riferimento al riassetto dettato in tema di pari opportunità			
Sviluppare le competenze dei e delle componenti del CPO	Formazione specifica sulle competenze e sui ruoli richiesti dalle e dai componenti del CPO			
	Nomina come componenti del CPO (anche di parte sindacale) di persone con competenze di genere e con funzioni di responsabilità nel settore delle risorse umane e nella contrattazione decentrata			
Inserire l'ottica di genere nella politica del personale	Acquisire il parere preventivo del Comitato su tutte le materie aventi riflessi sull'organizzazione e la gestione del personale.			
Sostenere le attività del CPO	Inserire il CPO della Provincia all'interno di reti di comitati e fa sì che diventi esso stesso il promotore di reti di CPO degli enti della Provincia di Roma			
	Stanziamiento di un apposito budget annuale per sostenere le iniziative intraprese dal CPO (ad es. banca del tempo, biblioteca di genere ecc.)			
Diffondere la conoscenza delle attività del CPO	Organizzare momenti/seminari di comunicazione per pubblicizzare le attività del CPO tra il personale dell'Ente (almeno una volta all'anno)			

Il presente Tavolo per la redazione del Piano triennale di Azioni Positive – coordinato dal Capo di Gabinetto, dalla Presidente del Comitato Pari Opportunità, in collaborazione con la Consigliera di Parità provinciale, la Commissione delle Elette, e costituito dalla Direzione del Dipartimento I – Risorse Umane e Qualità dei servizi, del Dipartimento XI – Servizi per il Lavoro e la Formazione, dai componenti del Comitato Pari Opportunità, dalle AA.SS. d’Ente

APPROVA

Il Presente Piano Triennale di Azioni Positive e lo trasmette alla Giunta Provinciale affinché ne venga deliberata l’approvazione e realizzazione

Il Tavolo inoltre, demanda al Tavolo delle Politiche di Genere- istituito con Dterminazione Dirigenziale n. 171 dell’8/11/2007 - l’attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive in sinergia con il CPO, nonché la diffusione del suddetto documento programmatico all’interno dell’Ente e presso i Comuni della provincia di Roma.

Roma 19/11/2007