



COMUNE DI BIBBIENA

COMMISSIONE COMUNALE PARI OPPORTUNITA'

PROGETTO: "CERTIFICAZIONE PARITA' DI GENERE"

1. Finalità generali del progetto

Il progetto "Certificazione parità di genere" nasce con lo scopo di sensibilizzare il mondo del lavoro locale verso i problemi dell'occupazione in Casentino ed in concreto:

- ✓ sensibilizzare coloro che ricoprono ruoli strategici e possono assumere decisioni tali da rimuovere discriminazioni dirette o indirette e promuovere una migliore occupabilità/occupazione delle donne ;
- ✓ promuovere la sensibilizzazione sulla condivisione delle responsabilità familiari, al fine di consentire in misura paritaria alle donne e agli uomini di dedicarsi liberamente anche ad attività professionali esterne all'ambito familiare;
- ✓ facilitare i processi di costruzione di una nuova cultura del lavoro tesa a integrare in donne e uomini le rispettive componenti, nell'ottica di promuovere e valorizzare le differenze di genere come risorse personali e organizzative .

La "certificazione parità di genere" è un riconoscimento che sarà consegnato alle aziende con sede legale e/o operativa nel territorio comunale che, partecipando al concorso attraverso la compilazione di un questionario che verrà valutato da apposita commissione di valutazione, mostreranno di attuare una politica aziendale sensibile alla promozione delle pari opportunità, non discriminatoria e tesa anche alla valorizzazione delle competenze femminili.

2. La certificazione di qualità di genere: uno strumento riconosciuto e riconoscibile

Le ricerche effettuate a livello nazionale ed internazionale dimostrano che, ancora oggi, esiste nel mercato del lavoro una situazione di difficoltà/discriminazione nei confronti delle lavoratrici. Le donne sono più istruite, ma meno pagate, i loro percorsi di carriera sono in genere più lenti e più accidentati di quelli maschili, le differenze retributive tra uomini e donne sono ancora rilevanti, le competenze femminili non ottengono la stessa valorizzazione e/o riconoscimento di quelle maschili, mentre ancora limitati sono gli strumenti ed i servizi per la conciliazione.

Rispetto alle aspettative e alle dichiarazioni ufficiali, si registra un forte ritardo sia nella realizzazione concreta delle pari opportunità di genere, sia nella loro rappresentazione culturale. È quindi necessario adottare strumenti adeguati per promuovere e sostenere concreti cambiamenti in contesti operativi e professionali.

3. Obiettivi del progetto

Oltre che a realizzare un'importante indagine conoscitiva della realtà lavorativa del territorio comunale il progetto si propone di:

- ✓ ridurre il livello di intensità e pervasività nel tessuto sociale degli stereotipi, culturalmente determinanti, sulle differenze di genere, che producono forme di discriminazione nella società nel suo complesso e, di conseguenza, nelle organizzazioni del lavoro;

- ✓ individuare e sensibilizzare gli operatori, in prospettiva di una modifica della cultura del lavoro che sostiene l'impiego delle donne concentrato in determinati ruoli e funzioni o la loro esclusione da alcune attività professionali e manageriali per le quali sono ritenute meno adeguate dei colleghi maschi, identificando inoltre quegli atti culturali di svalutazione a cui sono soggette le attività e le qualità tradizionalmente "femminili";
- ✓ diffondere l'apertura a una diversa organizzazione del lavoro:
 - nel senso di maggiore flessibilità;
 - nella distribuzione degli orari (durata e struttura);
 - nei percorsi di carriera (distribuzione dei tempi del lavoro nell'arco della vita);
 - nella mobilità verticale (possibilità di carriera);
 - nella mobilità orizzontale (allargamento, rotazione e ricomposizione delle mansioni);
 - negli stili e nelle prassi manageriali e di leadership (gestione del potere e propensione alla delega, atteggiamento aperto al cambiamento, focus sui sistemi o sulle persone);
 - nei sistemi di gestione e sviluppo delle risorse umane (rilevazione delle competenze presenti nell'organizzazione, progettazione e realizzazione di percorsi differenziati per competenze e talenti);
- ✓ facilitare i processi di costruzione di una nuova cultura del lavoro tesa a integrare in donne e uomini le rispettive componenti, nell'ottica di contrastare la segregazione orizzontale negli ambiti professionali e di promuovere e valorizzare le differenze di genere come risorse personali e organizzative;
- ✓ sostenere e valorizzare la presenza delle donne in posizioni di management e di alto livello professionale in contesti imprenditoriali e organizzazioni, in un'ottica di empowerment che risulta funzionale anche alla redditività delle imprese, con riferimento sia alle donne già inserite nelle organizzazioni, sia a quelle in procinto di inserirsi in attività di tipo manageriale o professionale;
- ✓ promuovere come elemento di valore aggiunto la certificazione di qualità (o certificazione etica) per quelle imprese che favoriscono non solo un atteggiamento non discriminatorio nei confronti delle lavoratrici, ma un effettivo comportamento di parità tra donne e uomini a tutti i livelli di carriera;
- ✓ promuovere una maggiore condivisione tra uomini e donne di una diversa concezione di responsabilità personale e sociale;
- ✓ contribuire allo sviluppo per donne e uomini di soluzioni innovative in direzione di un maggior equilibrio tra vita privata, vita lavorativa e carriera professionale, nell'ipotesi che alla conciliazione tra professione e privato corrisponda una possibilità non solo di miglioramento delle condizioni di lavoro, ma anche di maggiore impegno e quindi maggiore crescita delle capacità professionali.

4. Interventi di coinvolgimento

Nella fase progettuale, propedeutica alla realizzazione della ricerca, sono state condotte iniziative di informazione e sensibilizzazione che hanno coinvolto in particolare le associazioni di categoria, i sindacati, gli ordini professionali dei consulenti del lavoro e dei commercialisti della provincia di Arezzo.

Più specificatamente è stato organizzato un incontro in data 27/10/2011, nel corso del quale il gruppo di lavoro interno della Commissione Pari Opportunità, incaricato della conduzione del progetto, ha presentato gli obiettivi, le fasi di lavoro, l'approccio metodologico ed i risultati attesi. I soggetti presenti hanno condiviso l'importanza del progetto e si sono resi disponibili a patrocinarlo oltre che a collaborare alla diffusione capillare dello stesso tra i propri iscritti.

5. Le fasi del progetto

Il progetto si articola in 5 fasi:

1. Fase di elaborazione del progetto, della domanda di adesione e dei questionari di partecipazione, individuazione dei membri della Commissione di Valutazione. Condivisione del progetto con le associazioni di categoria per consentire una diffusione più capillare possibile.
2. Approvazione del progetto e assegnazione delle risorse economiche da parte della Giunta Comunale di Bibbiena e predisposizione da parte del responsabile del servizio competente di un apposito avviso pubblico;
3. divulgazione del progetto, attraverso la pubblicazione dell'avviso e attraverso la collaborazione delle associazioni di categoria, i sindacati, gli ordini professionali dei consulenti del lavoro e dei commercialisti della provincia di Arezzo;
4. Fase di valutazione dei questionari da parte della Commissione di Valutazione secondo criteri di trasparenza, equità e imparzialità di giudizio. Il processo di valutazione e di auditing delle aziende si baserà su un sistema di indicatori messi a punto dalla stessa Commissione Tecnica costituita da un gruppo multidisciplinare di esperti.
5. Elaborazione di una graduatoria delle aziende "virtuose" in tema di occupazione femminile e organizzazione della cerimonia di premiazione.

6. Il questionario di valutazione

Il questionario è suddiviso in 6 aree. Le prime due aree si occupano delle caratteristiche distintive dell'azienda e, in particolare, del tipo di settore lavorativo che occupa. La terza area raccoglie informazioni sulla struttura organizzativa e amministrativa dell'azienda: da quanti dipendenti è formata e che ruoli ricoprono. In particolare, in questa area è stata aggiunta una piccola sezione che riguarda le caratteristiche delle dipendenti donna dell'azienda. La quarta area è dedicata ad aspetti contrattuali: contratti a tempo determinato, indeterminato, part-time, monte ore lavorative, differenziali retributivi. In questa parte del questionario, sarà interessante notare se ci sono state nuove assunzioni di donne o nuovi percorsi di carriera. Nella quinta area si affrontano i benefici che la politica aziendale mette a disposizione delle sue dipendenti per agevolarle nella conciliazione vita lavorativa-vita privata. Nella sesta area si chiede all'azienda di esprimere una valutazione sulla propria situazione interna, in merito a tematiche come la conciliazione vita-lavoro, la discriminazione e il rendimento delle proprie dipendenti donna.

7. Commissione tecnica di valutazione.

La Commissione sarà composta da 7 membri così individuati:

- 2 rappresentanti dell'Amministrazione comunale di Bibbiena: ass. Mara Paperini e Fabrizio Piantini;
- 2 psicologi: Giada Albertoni e Elena Bruni;
- 1 consulente del lavoro: Mara Vignoli;
- 1 sindacalista: Elisabetta Artusio;
- 1 esperto in consulenza d'impresa: Giancarlo Imparati.

La partecipazione alla commissione tecnica sarà a titolo gratuito, eventualmente potranno essere previsti rimborsi spese.

8. Quali sono i benefici per l'azienda che si certifica

L'azienda che si certifica otterrà i benefici "endogeni" relativi all'adozione di un modello organizzativo che favorisce il benessere dei lavoratori, valorizza le diversità e le competenze, implementa un modello di knowledge management capace di portare, in termini di produttività, innovazione e competitività, benefici ormai universalmente riconosciuti. L'assegnazione della

certificazione di qualità potrà inoltre dare luogo ad azioni di marketing e comunicazione basate sul riconoscimento del valore sociale e culturale di politiche non discriminatorie nei luoghi di lavoro.

9. Le fasi per l'attuazione del progetto

Settembre – ottobre 2011: elaborazione del progetto

Novembre 2011: elaborazione dei questionari ed individuazione della Commissione di valutazione

Dicembre 2011: approvazione del progetto da parte della giunta Comunale ed emissione dell'avviso pubblico

Febbraio 2012: termine di presentazione delle adesioni e dei questionari compilati;

Marzo 2012: valutazione dei questionari ed elaborazione della graduatoria;

aprile 2012: cerimonia di assegnazione dei certificati di parità di genere

10. Preventivo di Spesa

Per la realizzazione del progetto si possono preventivare i seguenti interventi:

- + Pubblicizzazione del progetto , dell'avviso pubblico e del questionario attraverso materiale promozionale appositamente realizzato, passaggi radiofonici o acquisto di spazi all'interno dei quotidiani locali, € 300,00;
- + rimborsi spese per la commissione € 150,00;
- + acquisto di targhe da consegnare ai vincitori della selezione € 400,00;
- + spese di rappresentanza € 150,00;

Si richiede pertanto alla Giunta Comune di voler destinare la somma di € 1.000,00 prevista in bilancio al capitolo 18345 voce "pari opportunità p/s".

Allegati: Questionario di valutazione