

## Quando il genere sposa il benessere

31 maggio 2004

Cosa succede quando le questioni di genere si saldano con l'interesse per il benessere organizzativo? Quando le problematiche relative alle donne nelle amministrazioni pubbliche si allargano fino a comprendere i lavoratori nel complesso? Alla **Regione Veneto** hanno iniziato a porsi questi interrogativi. Chiedendosi se gli strumenti di analisi utilizzati nei rispettivi campi possano virtuosamente fondersi; se le lenti del benessere possano andare a braccetto con uno sguardo *gender oriented*.

L'esperimento giunge a suggello della storia un po' travagliata del Comitato di pari Opportunità (CPO) della Regione Veneto. Che a sua volta si incrocia con la faticosa vita di questi istituti. Previsti dal 1986 in tutti i contratti collettivi di lavoro, i CPO hanno faticato a trovare la propria dimensione. Nel 1999 uno studio Istat coordinato da **Linda Laura Sabbadini** denunciava una "intrinseca ambiguità presente nella normativa" sui Comitati, che finivano spesso per "rappresentare un 'ruolo' non chiaramente definito dalla legge", condannati al "mancato coinvolgimento nel processo decisionale" e alla "scarsa capacità di incidenza". Vaghezza della legislazione, dunque. E difficoltà ad essere accettati all'interno dell'ente come interlocutore qualificato. Più recenti analisi del [Laboratorio dei Comitati Pari Opportunità](#) confermano le criticità riscontrate dall'indagine Istat. Compresa l'assenza del CPO in sede di contrattazione. Dopo tutto i comitati hanno solo una funzione di osservazione della corretta applicazione delle regole in materia di pari opportunità e di impulso nei confronti dell'ente; quando l'energia dei singoli membri viene meno, la loro spinta rischia di evaporare.

Se torniamo alla Regione Veneto, la prima esperienza del CPO sembra confermare questo quadro non proprio roseo. Nato nel 1991, l'istituto si è arenato poco dopo. "La prima gestione nacque perché si doveva nominare ed è stata lasciata naufragare al primo scoglio, le dimissioni del presidente - spiega **Francesca Barbasetti di Prun** dell'ispettorato agricoltura di Padova e attuale vice presidente del CPO". Logico che quando si decise, nel 2002, di ridare vita all'iniziativa fu necessario ripartire da zero.

Il CPO Regione Veneto atto II comincia così da una nuova struttura. "Visto il fallimento dell'esperienza precedente non avevamo tradizioni o modelli a cui rifarci. Né la normativa ci ha aiutato. Per prima cosa - afferma **Patrizia Canova**, componente del Comitato e delegata con **Barbasetti di Prun** e **Chiara Drago** a partecipare al progetto Cantieri "**Donne e leadership**" - ci siamo dati un regolamento e abbiamo cercato di ottenere una sede fissa e una persona che curi l'attività di segreteria. Ci siamo poi divisi in gruppi di lavoro per produrre risultati e proposte a breve termine". Dopo l'organizzazione, la comunicazione. Compito arduo in un universo di 3000 lavoratori. "Nonostante la dimensione dell'ente, abbiamo pensato fosse opportuno presentarci alle dipendenti con un incontro generale organizzato in orario di lavoro. Volevamo farci conoscere personalmente, con contatto faccia a faccia, non solo sulla carta. Anche se avevamo solo idee e progetti da presentare e non risultati".

Il monitoraggio dell'amministrazione in un'ottica di genere diventa il fulcro dell'attività del secondo anno. "Il gruppo che si occupa dell'analisi dei dati sulla situazione femminile in azienda, spiegano **Barbasetti di Prun** e **Canova**, ha condotto la somministrazione di un questionario a tutte le dipendenti. Prima della distribuzione, il questionario è stato testato dall'**Università Ca' Foscari di Venezia**, che sta attualmente procedendo alla elaborazione dei dati".

Le informazioni raccolte costituiranno la piattaforma per le proposte di miglioramento che il CPO si appresta a presentare. “Sulla base dei risultati faremo richieste migliorative che riguardano la realtà organizzativa e l’applicazione degli istituti contrattuali, come ad esempio il part time, il telelavoro, la banca delle ore ecc.. Per ora le proposte riguardano l’universo femminile dell’ente ma noi intendiamo estenderle all’universo dei dipendenti”.

Al CPO della Regione Veneto sono convinti che un’analisi declinata in ottica di genere metta in moto meccanismi che vanno oltre il ruolo delle donne all’interno dell’ente. Che osservare l’amministrazione con queste lenti permetta una lettura più articolata dei bisogni dei dipendenti aprendo percorsi a prima vista inaspettati e contaminazioni imprevedute. “Avendo partecipato a Cantieri, abbiamo riscontrato dei punti di contatto con la Direzione risorse umane che, a sua volta, ha partecipato al **Cantiere sul Benessere organizzativo**. Abbiamo così pensato di elaborare un progetto comune convinti che nel benessere nell’organizzazione rientrino anche a pieno titolo le questioni di genere.”

L’esperimento, nato sul campo, è ardito: il benessere letto (anche) attraverso le pari opportunità, e le pari opportunità che utilizzano (anche) gli strumenti elaborati nelle ricerche sul benessere. **Lorenzo Urschitz**, che lavora nella Direzione Risorse Umane nell’area Organizzazione, sviluppo e formazione, è uno dei promotori di questa commistione. “Assieme al CPO abbiamo pensato a un progetto comune viste le peculiarità dell’analisi di clima e delle differenze di genere all’interno della Pa. L’idea è quella di organizzare, a partire dall’autunno prossimo, dei corsi che in primo luogo coinvolgeranno la dirigenza della Regione. Un percorso formativo strutturato in più giornate che si interessi sia del benessere organizzativo sia dello sviluppo delle persone in un’ottica di genere all’interno della Pa.” Un percorso, afferma Urschitz, all’insegna della sensibilizzazione. “Quello che vogliamo è dare ai dirigenti, tramite questo percorso formativo, gli strumenti per riflettere sulle criticità emerse dalle indagini che abbiamo svolto sia sul benessere organizzativo che sulle questioni di genere. La sfida è far comprendere che una maggiore qualità del lavoro e quindi una maggiore produttività passa anche attraverso un clima migliore in ufficio. E che un clima migliore è conseguenza anche di una attenzione alle problematiche di genere”.