



REGIONE DEL VENETO

giunta regionale



## ***Comitato Pari Opportunità***

**ATTIVITA' CONSUNTIVA**

**ANNO 2005 – 1° SEMESTRE 2006**



## **RELAZIONE ATTIVITA' CONSUNTIVA**

**Anno 2005 – 1° semestre 2006**

Il Comitato per le Pari Opportunità (di seguito CPO) è stato costituito con decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 14 del 18.1.2002, in attuazione di quanto previsto dai Contratti Collettivi del comparto Regione – Autonomie Locali (art. 19 del CCNL del 14.9.2000 per l'area dipendenti, art. 9 del CCNL del 23.12.1999 per l'area dirigenti).

Le finalità perseguite dal CPO sono individuate nel D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246”, che ha ridisciplinato la materia abrogando la precedente Legge n. 125/1991 e sintetizzate nel Regolamento che disciplina la costituzione ed il funzionamento del CPO della Regione del Veneto, approvato dalla Giunta Regionale con DGR n. 3838 del 20.12.2002.

Le principali attività su cui ha lavorato nel corso del 2005 e fino a fine mandato il CPO sono state sinteticamente le seguenti:

- Partecipazione al Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing;
- Partecipazione alle riunioni sindacali per la contrattazione decentrata;
- Approfondimento e analisi utilizzo istituto contrattuale della Banca delle Ore;
- Intranet: home page del Comitato;
- Proseguimento Laboratorio Cantieri del Ministero Funzione Pubblica;
- Interventi, testimonianze e partecipazioni ad iniziative territoriali, convegni e seminari organizzati da altri enti;
- Collaborazione con Dipartimento Scienze Economiche dell'Università Ca' Foscari Venezia per l'elaborazione degli esiti del questionario somministrato alle dipendenti regionali;
- Rete dei Comitati
- Approfondimento e proposte organizzative sugli organismi interni di parità;
- Asilo nido;
- Adesione al Laboratorio Armonia di SDA Bocconi di Milano;
- Approfondimento ipotesi di creazione di un servizio di ascolto per le dipendenti donne;
- Realizzazione di un incontro annuale con tutte le dipendenti regionali;
- Avvio formazione sperimentale realizzata da SDA Bocconi di Milano.

### **Partecipazione al Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing**

La partecipazione delle due rappresentanti del CPO all'interno del Comitato Mobbing istituito ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004 ha consentito un raccordo costante tra i due organismi. In particolare, l'apporto delle componenti del CPO si è concretizzato nell'approfondimento e lo studio giuridico ai fini della stesura del Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori successivamente adottato dalla Giunta regionale con DGR n. 3974 del 12 dicembre 2006. (**Allegato 14**)

### **Partecipazione alle riunioni sindacali per la contrattazione decentrata**

Al fine rimanere aggiornato su tutte le questioni oggetto di contrattazione decentrata rilevanti in materia di pari opportunità, il CPO tramite la presenza di una propria componente ha regolarmente partecipato, come uditore, alle riunioni sindacali convocate dalla Direzione Risorse Umane. Ciò ha consentito, oltre che l'acquisizione di informazioni ad esempio sul Piano occupazionale, anche il riconoscimento delle funzioni proprie del CPO, che può intervenire con proposte all'Amministrazione sui temi oggetto di contrattazione decentrata.

### **Approfondimento e analisi utilizzo istituto contrattuale della Banca delle Ore**

Nella convinzione che la flessibilità nell'organizzazione del lavoro va incontro all'esigenza di conciliazione dei tempi, che riguarda principalmente le donne, il CPO ha voluto approfondire l'utilizzo della Banca delle Ore, istituto contrattuale oggi fruibile da tutti i dipendenti che hanno accesso al lavoro straordinario.

Fermo restando il quadro normativo attuale (art. 38 bis del CCNL del 14.9.2000 e art. 19 del CCDI del 15.10.2004), si è elaborato un'ipotesi di regolamento di questo istituto, alla luce di applicazioni sperimentate da altri enti quali, per esempio, il comune di Rimini e il comune di Lecco. In particolare l'esperienza del comune di Rimini è parsa significativa in quanto inserisce la Banca delle ore in un ambito più generale di attenzione alle politiche di conciliazione, considerato che è necessario pensare a modelli di lavoro moderni, che premiano le competenze ed il raggiungimento degli obiettivi piuttosto che la presenza fisica, altrimenti le donne saranno sempre penalizzate, avendo per scelta e per responsabilità altri ruoli sociali, di cura, che inevitabilmente riducono il tempo a disposizione per il lavoro.

L'ipotesi elaborata dal CPO, che dovrà comunque essere ulteriormente approfondita con la Direzione Risorse Umane, prende in considerazione i seguenti aspetti:

- l'accesso alla BdO deve essere garantito a tutti i dipendenti, assunti sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, con contratto sia a tempo pieno che a part-time;
- l'utilizzo della BdO deve avvenire in base ad una libera scelta del dipendente;

- possono confluire in BdO: eccedenza orario entro la fascia oraria di flessibilità (credito orario riportato dal Sistema di rilevamento presenze), lavoro straordinario autorizzato (in questo caso si ha comunque il pagamento della maggiorazione prevista dal contratto). Sono escluse le prestazioni per le quali sono già corrisposti dei compensi prestabiliti;
- la richiesta di accantonamento sul proprio conto individuale deve essere fatta mensilmente. Possono confluire sul conto un massimo di 100 ore annue;
- il recupero delle ore può essere effettuato entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Peraltro, al fine di poter formulare una proposta definitiva che risponda alle reali necessità in ottica di genere risulta opportuno esaminare lo stato dell'arte dell'utilizzo di tale istituto contrattuale e poter quindi disporre dei dati relativi alle ore annualmente accantonate, recuperate e/o monetizzate da parte del personale regionale. Ad oggi si è in attesa dei dati da parte degli uffici competenti della Direzione Risorse Umane.

#### **Intranet: home page del Comitato**

Lo spazio dedicato al CPO all'interno della Intranet regionale è stato implementato e aggiornato, con la collaborazione anche della Direzione Sistema Informatico.

#### **Proseguimento Laboratorio Cantieri del Ministero Funzione Pubblica**

Nel 2005 è proseguita la partecipazione al progetto ministeriale Cantieri, congiuntamente alla Direzione Risorse Umane, con l'iscrizione al nuovo cantiere "Regolamenti di Organizzazione", i cui incontri si sono tenuti a Verona a gennaio, a Bologna a maggio e si sono conclusi con l'incontro plenario tenutosi a Roma nei giorni 16-18 novembre 2005.

A Verona, in apertura dei lavori del nuovo cantiere, il CPO è intervenuto insieme alla Direzione Risorse Umane per illustrare l'esperienza congiunta della Regione del Veneto realizzata con i precedenti percorsi "Donne e Leadership" e "Benessere Organizzativo" (**Allegati 09.f e 09.g**).

La documentazione relativa all'esperienza della Regione del Veneto si trova anche nel sito web di riferimento del progetto Cantieri (confluito ora in [www.magellanopa.it](http://www.magellanopa.it)).

#### **Interventi e partecipazioni ad iniziative territoriali seminariali organizzate da altri enti**

Nel corso del 2005 il CPO, rappresentato dalla Presidente o da componenti specificatamente incaricate che hanno successivamente relazionato in merito, ha partecipato a diverse iniziative organizzate in ambito locale e nazionale. Si riassume le più significative:

1. Regione Veneto “ Dirigente e Leader. In cammino verso la gestione efficace”. Incontro con la dirigenza della Regione Veneto – Abano Terme, 28 e 29 gennaio 2005 (**Allegato 11**)
2. SDA Bocconi di Milano – Divisione amministrazioni pubbliche, sanità e non profit. Corso di formazione “Le pari opportunità: comitato gestione e finanziamento. Il contributo femminile alla Pubblica Amministrazione” – Milano, 28 febbraio/1 marzo 2005 (**Allegato 15**)
3. Commissione regionale per la realizzazione delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna. Corso di formazione "Percorso di rete territoriale veneta" – Venezia, maggio/giugno 2005 (**Allegato 16**)
4. Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing - Seminario di formazione sul fenomeno del Mobbing, Mestre 15 e 16 giugno 2005. (**Allegato 17**)

#### **Collaborazione con l'Università Ca' Foscari Venezia – Dipartimento Scienze Economiche per l'elaborazione degli esiti del questionario somministrato alle dipendenti regionali**

La collaborazione con il Dipartimento Scienze Economiche dell'Università di Venezia per l'elaborazione degli esiti del questionario somministrato nel corso del 2004 alle dipendenti regionali è proseguita anche per il 2005 con la predisposizione di una pubblicazione conclusiva dell'indagine che raccogliesse alcuni cenni alla normativa, alle politiche e alle misure di pari opportunità, l'analisi dei dati risultanti dai questionari nonché un approfondimento da parte dell'Università Ca' Foscari relativamente alla formazione, elemento chiave emerso dall'indagine che è fondamentale per lo sviluppo sia dell'organizzazione regionale che delle risorse umane. La pubblicazione è stata stampata a dicembre 2005 e successivamente distribuita sia in ambito interno regionale che esternamente ad altri organismi di parità operanti in altre regioni o enti e a tutte le biblioteche della rete regionale. (**Allegato 08.d**)

#### **Rete dei Comitati**

In data 26 ottobre 2005 si è tenuto a Roma presso il Dipartimento per le Pari Opportunità – Servizio Coordinamento organismi di parità e pari opportunità un incontro con le regioni e le autonomie locali. A seguito di tale incontro, che ha consentito un contatto iniziale tra organismi operanti in contesti pubblici similari, la Presidente del CPO ha ritenuto opportuno segnalare alcune considerazioni relative alle problematiche di percorso dei Comitati Pari Opportunità allo scopo che a livello nazionale si creino azioni di impulso a supporto delle iniziative locali. (**Allegato 18**)  
Con le amministrazioni pubbliche presenti all'incontro di Roma si è cercato di mantenere un contatto, informandole degli appuntamenti promossi a Venezia dal CPO e trasmettendo loro la documentazione più significativa inerente le misure di pari opportunità in regione del Veneto.

## **Approfondimento e proposte organizzative sugli organismi interni di parità**

Nell'ultimo periodo del proprio mandato e successivamente all'insediamento della nuova Giunta a seguito di elezioni regionali avvenute a primavera 2005, il CPO, dopo ampio dibattito e approfondimento al proprio interno, è pervenuto alla formulazione di alcune richieste rivolte all'Amministrazione di ordine organizzativo e alla presentazione di proposte concrete per affermare concretamente una sostanziale parità tra uomini e donne in ambito regionale.

Con nota del 19 settembre 2005 (**Allegato 19**) si è portato all'attenzione dei vertici politici ed amministrativi della Regione, in prima istanza, la richiesta di istituzione di una struttura ad hoc con le funzioni di supporto operativo al CPO e di contributo alla traduzione fattuale dell'organizzazione in ottica di genere ed, in seconda istanza, la proposta che in occasione delle nuove nomine la Giunta riservi quote significative alle donne, sulla base dei dati numerici relativi alla mancata presenza femminile ai livelli alti della piramide gerarchica regionale.

Durante successivi incontri con gli Assessori delegati alle Risorse Umane e alle Pari Opportunità si è avuto modo peraltro di approfondire l'ipotesi di una struttura organizzativa, ad esempio un Servizio per le Pari Opportunità, a supporto di tutti gli organismi di parità operanti in ambito regionale (Commissione, Comitato, Consigliera ed Animatrice) al fine di rafforzare l'attività dandole unitarietà e maggiore efficacia.

Il CPO comunque, in attesa che tale ipotesi possa essere realizzata, ha ribadito la necessità di un supporto organizzativo dedicato alla propria attività la cui mancanza, in aggiunta alla mancanza di informazioni sulle attività dell'Ente che incidono direttamente o indirettamente sulle pari opportunità, preclude la possibilità di operare efficacemente. (**Allegato 20**)

Per quanto riguarda l'attività di raccordo con gli altri organismi di parità, il CPO ha realizzato un piccolo opuscolo informativo distribuito principalmente al personale regionale allo scopo di far conoscere la normativa, i compiti e le modalità di funzionamento dei diversi organismi. E' stata stampata una prima edizione nel 2005, successivamente con l'intervenuta entrata in vigore del D.Lgs 198/2006 Codice delle Pari Opportunità ne è stato predisposto un aggiornamento. (**Allegato 21**)

## **Asilo nido**

A seguito dell'approvazione di uno stanziamento da destinare alla realizzazione del nido aziendale regionale avvenuta nel corso del 2004, sono state avviate azioni mirate sia per l'individuazione di una sede idonea che per attivare una fattiva collaborazione tra i diversi Assessorati di competenza (Servizi Sociali, Risorse Umane e Pari Opportunità). Il gruppo di lavoro appositamente costituito all'interno del CPO ha proceduto anche ad alcuni sopralluoghi di sedi di proprietà della Regione per verificare l'idoneità ad essere utilizzate quale sede di un asilo nido aziendale.

Considerato l'interesse esplicitato dalle dipendenti regionali in occasione del sondaggio del 2003, il CPO ha ulteriormente richiamato l'attenzione dell'Amministrazione rispetto alla necessità di procedere in tempi rapidi. (**Allegato 03.e**)

## **Adesione al Laboratorio Armonia di SDA Bocconi di Milano**

Il CPO, venuto a conoscenza dell'iniziativa avviata presso l'Area Organizzazione & Personale della SDA Bocconi di Milano con il coordinamento scientifico della docente prof.ssa Maria Cristina Bombelli, ha ritenuto di aderire al Laboratorio Armonia per l'anno 2006. Il laboratorio, costituito da un network di imprese private e pubbliche, nasce intorno all'anno 2000 con l'obiettivo di costruire un know how di gestione delle diversità nel mondo aziendale e di comparare prassi operative orientate a questa tematica, fornendo anche modelli interpretativi e strumenti operativi per affrontare e gestire le differenze di genere, di bisogni nel ciclo di vita, di culture e di provenienza.

Le attività realizzate dal Laboratorio Armonia risultano essere di grande interesse del CPO in quanto possono costituire elemento di riflessione e confronto per meglio esprimere le proprie competenze all'interno dell'Amministrazione.

Nel corso dell'anno il laboratorio ha organizzato i seguenti workshop a cui il CPO ha partecipato con propri rappresentanti:

- *La leadership in un mondo multiculturale* (5 aprile 2006)
- *La gestione della diversità nella malattia e nell'handicap* (16 giugno 2006)
- *Armonia Bazar* (29 settembre 2006)
- *La partecipazione delle donne al potere in Italia* (13 ottobre 2006).

Il materiale prodotto dal laboratorio è stato messo a disposizione di tutte le componenti del CPO.

## **Approfondimento ipotesi di creazione di un servizio di ascolto per le dipendenti donne**

Una delle principali richieste emerse dall'indagine effettuata tra le dipendenti regionali con la somministrazione del questionario elaborato dal Dipartimento Scienze Economiche dell'Università Ca' Foscari Venezia è stata la necessità di trovare all'interno dell'organizzazione dei momenti di ascolto. Il CPO si è quindi attivato per verificare le possibilità di offrire tale servizio, sulla base anche di iniziative simili esistenti in altri enti.

A tal fine il CPO si è rivolto ad alcune docenti della SDA Bocconi di Milano che hanno presentato il Progetto "Ascoltare le donne all'interno dell'organizzazione", che prevede le seguenti fasi di lavoro:

Prima fase: verifica della tipologia di bisogno espressa dalle donne. Il termine ascolto può assumere infatti diversi significati, interpretazioni e implicare differenti possibilità di soddisfazione del bisogno espresso, strettamente correlate al contenuto del servizio. Incontro di approfondimento con il CPO ed alcune delle donne coinvolte nell'indagine.

Seconda fase: costruzione di due ipotesi di lavoro relative alla progettazione dei servizi che si intendono più compatibili con la realtà organizzativa e la cultura di riferimento. La definizione delle opzioni di scelta verrà costruita attraverso lo studio di casi organizzativi, l'analisi delle diverse implicazioni dei servizi realizzabili (es: mentoring, tutoring, counseling, sportelli d'ascolto, gruppi d'ascolto) e l'affiancamento al CPO nella decisione finale.

Terza fase: preparatoria all'implementazione del servizio e prevede la supervisione al gruppo di lavoro interno alla Regione che progetterà il servizio nonché il supporto allo sviluppo delle competenze di coloro che lo erogheranno.

Peraltro, essendo il Comitato in scadenza di mandato e non avendo risorse da destinare all'avvio di nuove attività, sarà necessario verificare la possibilità di creare un tale servizio di ascolto in futuro con modalità che saranno definite sulla base di accordi condivisi con l'Amministrazione, anche perché il progetto presuppone l'individuazione di idonee sedi e personale qualificato.

### **Realizzazione di un incontro annuale con tutte le dipendenti regionali**

Il 15 marzo 2006 è stato organizzato un terzo incontro con le dipendenti regionali presso la Scuola Grande San Giovanni Evangelista. (**Allegati 22.a e 22.b**) La partecipazione è stata come di consueto molto numerosa. Argomento principale della giornata è stata la relazione di fine mandato della Presidente, dott.ssa Clara Peranetti, incentrata in particolare sulla presentazione della pubblicazione contenente i risultati del questionario somministrato dal CPO alle dipendenti regionali ed elaborato dall'Università Ca' Foscari di Venezia, che è stato consegnato a tutte le partecipanti, e sull'illustrazione della proposta formativa rivolta alle dipendenti regionali ideata, su richiesta dello stesso CPO, dalla SDA Bocconi di Milano. Le docenti Simona Cuomo e Martina Raffaglio hanno quindi presentato i principi ispiratori del Laboratorio Armonia nato alla SDA Bocconi di Milano nel 2000 e le fasi del percorso formativo che sarà tenuto in Regione Veneto nei mesi successivi soffermandosi sugli aspetti peculiari dell'iniziativa. (**Allegato 22.c**)

Durante l'incontro è stato dato spazio anche agli altri organismi di parità regionali, con gli interventi della Consigliera di parità, dell'Animatrice di parità e della Commissione Pari Opportunità, al Dirigente della Direzione Risorse Umane, dott. Lorian Ceroni, e alla Consigliera regionale Regina Bertipaglia che è intervenuta portando una sua testimonianza delle difficoltà che una donna si trova ad affrontare in un ambiente politico declinato al maschile.

### **Avvio formazione sperimentale realizzata da SDA Bocconi di Milano**

Con DGR n. 924 del 28.3.2006 la Giunta regionale, su proposta del CPO, ha affidato l'incarico alla SDA Bocconi di Milano per l'attività di studio per la progettazione e la realizzazione di un corso di formazione per le dipendenti della Regione del Veneto. Tale percorso formativo, da attuarsi in via sperimentale quale contributo all'avvio di formazione in ottica di genere all'interno dell'ente, dovrebbe costituire un elemento di analisi e di informazione all'Amministrazione per avviare in una fase successiva un'attività formativa generale rivolta a tutte le dipendenti e ai dipendenti con la finalità di contribuire a costituire una sensibilità nell'ambiente lavorativo che consenta una maggior conciliazione tra vita privata, in particolare

esigenze di cura, e vita professionale. Il percorso sperimentale si concluderà con una prova finale individuale, che potrà far maturare crediti formativi per la progressione di carriera, contribuendo così alla diffusione di un atteggiamento culturale rispettoso e attento alle problematiche di pari opportunità. Tale percorso è costituito da una prima parte seminariale di carattere informativo generale e da due progetti pilota reiterabili sulla base delle valutazioni critiche che seguiranno la loro realizzazione. **(Allegato 23.a)**

Il 4 aprile e l'8 maggio, presso la Scuola Grande San Giovanni Evangelista, si sono tenuti i due seminari informativi aperti a tutte le colleghe interessate. **(Allegato 23.b)**

Per la partecipazione ai due progetti pilota (1 modulo per le categorie manageriali e 2 moduli per le categorie senza incarichi di responsabilità) sono stati estratti a sorte una ventina di partecipanti per ciascun modulo tra le richieste pervenute al CPO. L'inizio dei corsi avrà luogo nel prossimo mese di giugno. I corsi si terranno nella sede regionale di Villa Settembrini a Mestre, ambiente esterno agli uffici regionali che consente maggiore interazione all'interno del gruppo classe.