

---

**FLESSIBILITÀ E NUOVE TECNOLOGIE:**  
**LA MODERNA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**  
**Le tecnologie a supporto di forme flessibili di lavoro**

**CALL Progetti 2010 – LE SCHEDE**

---

**TITOLO**

Banca delle ore - Prestito di ore.

**AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Comune di Rivoli.

**INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

[http://www.comune.rivoli.to.it/UserFiles/File/pari\\_opportunita/banca%20delle%20ore%20\[modalit%20compatibilit\].pdf](http://www.comune.rivoli.to.it/UserFiles/File/pari_opportunita/banca%20delle%20ore%20[modalit%20compatibilit].pdf)

**AREA DI INTERVENTO**

Gestione delle emergenze.

**STATO DEL PROGETTO**

Progetto realizzato.

**DESCRIZIONE SINTETICA**

Il progetto prevede un "prestito di ore" sino a 180 ore, da restituirsi con un "piano di rientro" dal debito di ore concordato con il proprio responsabile per le stesse motivazioni per le quali é possibile richiedere aspettativa per motivi di famiglia.

**ESIGENZE AFFRONTATE**

Evitare le riduzioni di stipendio legate alle aspettative senza assegni con la successiva restituzione delle ore usufruite.

**OBIETTIVI**

Agevolare la gestione delle emergenze, particolarmente quelle legate a gravi problemi di famiglia.

**RISULTATI ATTESI**

Fruizione dell'istituto da parte dei dipendenti.

**RISULTATI CONSEGUITI**

I dipendenti hanno usufruito dell'istituto per far fronte a malattie terminali di familiari, in cui purtroppo era possibile prevedere un termine abbastanza breve.

**COSTO DEL PROGETTO**

Nessun costo specifico.

#### **TITOLO**

Fondo di solidarietà dei dipendenti comunali.

#### **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Comune di Rivoli.

#### **INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

[http://www.comune.rivoli.to.it/UserFiles/File/pari\\_opportunita/fondo%20di%20solidariet%20dipendenti%20comunali%20\[modalit%20compatibilit\].pdf](http://www.comune.rivoli.to.it/UserFiles/File/pari_opportunita/fondo%20di%20solidariet%20dipendenti%20comunali%20[modalit%20compatibilit].pdf)

#### **AREA DI INTERVENTO**

Gestione delle emergenze.

#### **STATO DEL PROGETTO**

Progetto realizzato.

#### **DESCRIZIONE SINTETICA**

Costituito un fondo vincolato che a supporto dei dipendenti per far fronte a gravi ed improvvise problematiche familiari. I sottoscrittori alimentano il fondo autorizzando una trattenuta mentre l'Amministrazione Comunale versa una somma annuale.

#### **ESIGENZE AFFRONTATE**

Improvvisi e rilevanti esborsi dovute ad emergenze sanitarie e non solo, del dipendente sottoscrittore e dei suoi familiari.

#### **OBIETTIVI**

Costituire un fondo di emergenza Sovvenire in caso di improvvise problematiche familiari e stipulare convenzioni con condizioni di miglior favore per anticipazione di mensilità e assicurazioni sanitarie integrative.

#### **RISULTATI ATTESI**

Sovvenzionare a fondo perduto i sottoscrittori in caso di gravi ed improvvise problematiche familiari; stipulare assicurazioni integrative (per tutti i dipendenti); stipulare convenzione per anticipazioni (per i sottoscrittori).

#### **RISULTATI CONSEGUITI**

Sovvenzioni erogate ai sottoscrittori (mediamente un caso all'anno dal 2003) per svariati importi documentati nel limite del 50% della spesa sostenuta e per un totale complessivo di circa 20.000 €.

#### **COMUNICAZIONE**

Comunicazioni interne ai dipendenti (volantini, messaggi di postmaster a tutti i dipendenti, lista di posta dei sottoscrittori), assemblee sociali dei sottoscrittori.

#### **COSTO DEL PROGETTO**

5.200 €. annuali a carico dell'ente.

#### **SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ADOTTATE**

Apertura e gestione di apposito conto intestato al Fondo di Solidarietà;  
istituzione di un Comitato tecnico per la valutazione delle domande di contributo;  
istruzione delle domande con protocollo riservato a cura della struttura pari Opportunità.

#### **NOTE**

Con esborsi molto modesti da parte dei sottoscrittori e dell'amministrazione si è costituito un piccolo "paracadute aggiuntivo". Nonché continui a incrementarsi lentamente, come ha fatto tra gli anni 2003-2010, il fondo potrà supportare l'anticipazione di mensilità, stipulare assicurazioni integrative ecc.

## **TITOLO**

"Condividere Formando".

## **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

INPDAP Comitato Pari Opportunità - Roma.

## **AREA DI INTERVENTO**

Orario flessibile e organizzazione del lavoro.

## **STATO DEL PROGETTO**

Progetto realizzato

## **DESCRIZIONE SINTETICA**

L'attività formativa si svolge mediante l'ausilio di strumenti informatici tipici della comunicazione (web cam formatore - web cam discente) con la definizione di regole atte a coniugare dovere (della formazione) e diritto (alla formazione) con compiti ben precisi e strutturati, garantendo la flessibilità in merito alla fruibilità.

## **ESIGENZE AFFRONTATE**

Soddisfare le esigenze formative di tutto il personale sul territorio siciliano, oggettivamente impossibilitato, per ragioni personali e familiari, a partecipare ai percorsi formativi in aula; condividere le difficoltà oggettive, nel rispetto delle pari opportunità, a partire dalla formazione.

## **OBIETTIVI**

Formazione condivisa per la condivisione delle esigenze;  
garantire una flessibilità del percorso formativo per esaltare le diverse capacità e le responsabilità;  
condividere le esigenze datoriali con le esigenze oggettive familiari per favorire crescita e sviluppo del lavoratore e dell'ente.

## **RISULTATI ATTESI**

Intercettare le esigenze formative dei dipendenti che si sottraggono alle richieste formative, poichè riconoscono l'impossibilità oggettiva a partecipare a percorsi formativi localizzati (in particolare dipendenti in maternità, con figli in età scolare, portatori di handicap).

## **RISULTATI CONSEGUITI**

La delocalizzazione della formazione ha consentito di raggiungere gli obiettivi indicati e realizzare i risultati attesi. La struttura informatica ha garantito la perfetta funzionalità dell'attività. Il campo di azione dell'attività si è ampliato e sta entrando nel contesto lavorativo quotidiano.

## **COMUNICAZIONE**

Partecipazione al premio Basile per la formazione 2010 con segnalazione d'eccellenza.

## **COSTO DEL PROGETTO**

Nessun costo specifico.

## **SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ADOTTATE**

Organizzazione della strutturata dei corsi on line definendo un calendario settimanale delle attività, per un numero di ore formative non superiore a 2 ore giornaliere. Il calendario garantiva comunque la flessibilità sia per il formatore che per il discente, al fine di conciliare le esigenze.

## **TECNOLOGIE UTILIZZATE**

Sistema di videocomunicazione che consente di realizzare un'aula virtuale, con la condivisione del desktop tra docente e discente, permettendo l'interoperabilità dell'attività formativa.  
L'attività formativa ha consentito di superare la difficoltà culturale nell'utilizzo di tecnologie innovative per finalità di lavoro, mettendo in evidenza il valore aggiunto dello strumento.

## **NOTE**

Nato come attività formativa il progetto "Condividere formando" ha ampliato il suo raggio di azione per trasformarsi nel corso del 2011 in "Condividere lavorando".

## TITOLO

Progetto Azioni Positive: Sperimentazione del Telelavoro.

## AMMINISTRAZIONE PROPONENTE

Giunta Regionale della Campania.

## AREA DI INTERVENTO

Orario flessibile e organizzazione del lavoro.

## STATO DEL PROGETTO

Progetto realizzato

## DESCRIZIONE SINTETICA

La Regione Campania, attraverso l'Assessorato Pari Opportunità e il Servizio Pari Opportunità, da anni persegue obiettivi di parità e pari opportunità tra donne e uomini cercando, al contempo, di favorire l'integrazione del principio del mainstreaming di genere nella cultura dell'organizzazione dell'Ente.

Nell'ambito degli interventi previsti dal II Piano triennale di Azioni Positive per le lavoratrici e i lavoratori della Giunta Regionale della Campania è stata affidata al Foromez la realizzazione di un progetto che, tra le altre linee di attività, prevedeva l'avvio di una sperimentazione di Telelavoro destinata al personale dell'AGC 18 della Giunta Regionale della Campania (D.D. n. 932 del 24.12.2007), al fine di favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e delle dipendenti.

L'obiettivo dell'intervento è quello di accrescere la motivazione e la prospettiva di crescita professionale attraverso forme di lavoro flessibile, favorendo processi di implementazione e rafforzamento delle politiche di gestione e di sviluppo dell'amministrazione regionale in un'ottica di genere, coerentemente con quanto previsto dalla normativa comunitaria, nazionale e dal Piano strategico triennale regionale per le Pari Opportunità.

Il progetto di telelavoro ha previsto la sperimentazione del lavoro a distanza nella forma del telelavoro domiciliare, quale forma di lavoro flessibile all'interno della P.A. ed è su base "volontaristica".

Nel complesso la sperimentazione ha interessato 10 dipendenti (8 donne e 2 uomini).

L'Amministrazione ha utilizzato i seguenti criteri di scelta, attivando una procedura selettiva tra tutti i lavoratori che hanno presentato istanza:

- a) situazioni di inabilità psico - fisiche tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro;
- b) esigenze di cura di figli minori di 8 anni e di familiari o conviventi, debitamente certificate;
- c) maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede.

L'Amministrazione ha provveduto alla fornitura del PC, di schede prepagate per il collegamento Internet, corredate delle relative Key, e dei software necessari allo svolgimento delle attività.

L'assistenza tecnica è rimasta a cura dell'amministrazione.

La quantità oraria globale da svolgere è rimasta invariata (7 h e 15 minuti), con la possibilità di distribuire le ore lavorative (ad esclusione di almeno due ore di lavoro) con maggiore flessibilità nell'arco della giornata compatibilmente con le esigenze del lavoro definite dal Dirigente.

Nulla ha vietato l'effettuarsi di ore di lavoro straordinario per motivate esigenze.

La sperimentazione si è attestata su 2 giornate di telelavoro domiciliare alternate a 3 giornate da svolgere presso la sede abituale per ciascuna settimana lavorativa. La cadenza bisettimanale ha consentito che la soluzione di eventuali problemi tecnici non ostacolasse il processo.

Ai telelavoratori e alle telelavoratrici è stato erogato il buono pasto (nelle giornate di telelavoro) nella modalità di meccanismo compensativo di altri oneri di spesa, quali ad es. i costi per i consumi energetici, in considerazione del carattere sperimentale dell'attività.

E' stata assicurata, prima dell'avvio della sperimentazione, un'adeguata formazione dei telelavoratori, dedicata agli aspetti normativi, organizzativi, tecnici e di sicurezza.

La fase attuativa della sperimentazione del telelavoro è stata avviata l'8 marzo 2010, con due giornate di formazione del personale partecipante a tale forma di lavoro flessibile. Il progetto prevedeva la durata di 6 mesi ma la scadenza è stata posticipata al 31 di ottobre 2010, per il recupero del periodo di congedo ordinario dei lavoratori (luglio e agosto), attivando la proroga della convenzione concessa al Foromez.

## ESIGENZE AFFRONTATE

Esigenza di conciliare vita familiare e lavorativa all'interno di un ente che prevede un orario giornaliero di 7 h e 15 minuti di lavoro effettivo (oltre ai 30 minuti di pausa pranzo), allontanando i/le dipendenti da casa per quasi 8 h;

esigenza di affrontare e risolvere il problema del raggiungimento della sede lavorativa (Centro Direzionale e Via Marina per le sedi dell'AGC 18) in quanto la Campania presenta ancora una rete urbana essenzialmente monocentrica. Il problema "mobilità" a Napoli può essere risolto limitando il pendolarismo.

#### **OBIETTIVI**

L'obiettivo dell'intervento è quello di accrescere la motivazione e la prospettiva di crescita professionale attraverso forme di lavoro flessibile, favorendo processi di implementazione e rafforzamento delle politiche di gestione e di sviluppo dell'amministrazione regionale in un'ottica di genere, coerentemente con quanto previsto dalla normativa comunitaria, nazionale e dal Piano strategico triennale regionale per le Pari Opportunità.

Il telelavoro si inserisce tra gli strumenti di armonizzazione dei lavoratori, migliorandone al contempo la qualità della vita; può avere anche obiettivi ulteriori, quali la revisione dei processi organizzativi all'interno della intera Area interessata alla sperimentazione, in un'ottica di flessibilità e semplificazione amministrativa, oltre che al cambiamento dell'Amministrazione in senso più ampio e generalizzato.

#### **RISULTATI ATTESI**

Per l'Amministrazione:

risparmio dei costi strutturali;

incremento di produttività;

miglioramento della motivazione del personale;

capacità di trattenere profili professionali in caso di mutate esigenze familiari;

organizzazione flessibile nel caso di ristrutturazioni e riorganizzazioni;

flessibilità degli organici di lavoro in base ai carichi di lavoro;

continuità del servizio anche in fasce orarie inusuali.

Per i telelavoratori/trici:

tempi e costi di viaggio ridotti;

il maggior tempo disponibile può essere impiegato per compiere maggior lavoro;

incremento delle opportunità di lavoro, non più limitate a lavori nell'interno di una ragionevole distanza.

minore sconvolgimento della vita familiare, riducendo la necessità di cambiamenti di residenza per conseguire "avanzamenti di carriera";

miglior equilibrio tra lavoro e vita familiare, con l'aumento delle ore extralavorative disponibili;

orario flessibile.

#### **RISULTATI CONSEGUITI**

Per l'Amministrazione:

miglioramento della motivazione del personale;

capacità di trattenere profili professionali in caso di mutate esigenze familiari;

continuità del servizio anche in fasce orarie inusuali.

Per i telelavoratori/trici:

tempi e costi di viaggio ridotti;

miglior equilibrio tra lavoro e vita familiare;

orario flessibile e maggiore autonomia organizzativa.

#### **COMUNICAZIONE**

La prima azione ha previsto una giornata di presentazione del progetto di sperimentazione del telelavoro dedicata ai Coordinatori delle AGC interessate e il coinvolgimento dei Dirigenti; successivamente sono state predisposte dal Foromez le schede di adesione per il personale e trasmessi ai/alle dipendenti dell'AGC 18; dopo aver raccolto le schede di adesione si è compilata una graduatoria.

L'Assessore alla Pari Opportunità con il Servizio Pari Opportunità, l'8 marzo 2010, in una conferenza stampa, ha comunicato l'avvio della sperimentazione e alcune telelavoratrici sono state intervistate dai giornalisti presenti. La notizia è stata divulgata dalla stampa locale e dai tg locali con proiezione di un video dell'evento inaugurale.

#### **COSTO DEL PROGETTO**

199.323,68 Euro.

#### **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

E' stata assicurata, prima dell'avvio della sperimentazione, un'adeguata formazione dei telelavoratori, dedicata agli aspetti normativi, organizzativi, tecnici e di sicurezza.

#### **TECNOLOGIE UTILIZZATE**

L'Amministrazione ha provveduto alla fornitura del PC, di schede prepagate per il collegamento Internet, corredate delle relative Key, e dei software necessari allo svolgimento delle attività.

## **TITOLO**

“Ew@h” (Acronimo per e-work at home)

## **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Comune di Rivoli.

## **INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

[http://www.comune.rivoli.to.it/UserFiles/File/pari\\_opportunita/Depliant%20presentazione%20Ew@h.pdf](http://www.comune.rivoli.to.it/UserFiles/File/pari_opportunita/Depliant%20presentazione%20Ew@h.pdf)

## **AREA DI INTERVENTO**

Orario flessibile e organizzazione del lavoro.

## **STATO DEL PROGETTO**

Progetto realizzato.

## **DESCRIZIONE SINTETICA**

Sperimentazione di sei postazioni in telelavoro a domicilio per due giorni lavorativi a settimana con progetto Ew@h dal 30/1/2006 sino al 12/02/2007;  
prosecuzione del telelavoro per le figure individuate dal febbraio 2007 sino al maggio 2010;  
messa a regime del telelavoro tra le forme organizzative del rapporto di lavoro previe contrattazione decentrata con Determinazione di Giunta del 4 maggio 2010;  
Bando in corso di espletamento aperto ai dipendenti interessati per la prestazione di parte dell'orario di servizio in telelavoro.

## **ESIGENZE AFFRONTATE**

Conciliazione tra esigenze lavorative ed esigenze familiari, anche in relazioni a situazioni di salute di minori affidati; migliore svolgimento di mansioni che richiedono particolare concentrazione.

## **OBIETTIVI**

Facilitare la conciliazione dei tempi evidenziando la compatibilità dello svolgimento di attività in telelavoro con la normale organizzazione del lavoro.

## **RISULTATI ATTESI**

Corretto e produttivo svolgimento delle attività ritenute telelavorabili;  
migliore qualità della vita per i dipendenti interessati;  
migliore accudimento di familiari minori con situazioni di salute particolari.

## **RISULTATI CONSEGUITI**

Proroga delle postazioni in telelavoro,  
inclusione del telelavoro tra gli istituti di organizzazione del lavoro contrattualmente previsti con verifica e bando aperto ai dipendenti con cadenza biennale.

## **COMUNICAZIONE**

Comunicazione ai dipendenti; comunicati stampa; manifestazioni intermedie in relazione all'inizio attività e all'avanzamento del progetto Manifestazione finale e sintesi finale con CD diffuso ai comuni vicini e altri soggetti interessati.

## **COSTO DEL PROGETTO**

37.133,36 Euro.

## **SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ADOTTATE**

Nuova modalità utilizzo sistema informativo comunale;  
rilevazione telelavorabilità delle mansioni;  
nuova organizzazione del lavoro settimanale con partizione delle mansioni per i telelavoratori;  
schede rilevazione e controllo attività telelavorate.

## **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Formazione al lavoro in remoto e monitoraggio del lavoro in remoto;  
formazione al problem solving autonomo;  
formazione alla compilazione delle schede di rilevazione.

#### TECNOLOGIE UTILIZZATE

Prima acquisizione Sistema Securnet e Nettetteam per postazioni remote, successivamente diffuse ad altre figure lavorative.

#### NOTE

La sperimentazione fatta attraverso il Progetto Ew@h, finanziato con Fondi FSE, ha consentito di superare diffidenze molto forti e diffuse tra dipendenti e dirigenti. E' stata il punto d'inizio e la leva che ha consentito di giungere in quest'anno alla messa a regime definitiva e al bando attualmente in corso.

## **TITOLO**

Orario Multiperiodale.

## **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Comune di Cremona.

## **INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

<http://www.comune.cremona.it/PostCE-display-ceid-3080.phtml>

[http://www.comune.cremona.it/PostCE-CE\\_Browser-cat\\_id-403.phtml](http://www.comune.cremona.it/PostCE-CE_Browser-cat_id-403.phtml)

## **AREA DI INTERVENTO**

Orario flessibile e organizzazione del lavoro.

## **STATO DEL PROGETTO**

Progetto realizzato

## **DESCRIZIONE SINTETICA**

Attraverso un coinvolgimento attivo dei dirigenti del Comune, degli enti pubblici cittadini, delle aziende comunali e delle organizzazioni sindacali è stato avviato un dibattito sulla flessibilità giornaliera e annuale dell'orario di lavoro per un miglioramento della qualità della vita dei lavoratori pubblici cremonesi sia in termini di conciliazione vita e lavoro, sia in termini di miglioramento delle condizioni ambientali della città che ha portato alla realizzazione, presso la Prefettura di Cremona, di un laboratorio sulla flessibilità dell'orario di lavoro (nell'ambito della Conferenza Permanente delle Pubbliche Amministrazioni) ed alla sperimentazione di un orario flessibile multiperiodale nel Comune di Cremona.

## **ESIGENZE AFFRONTATE**

Periodi di vacanza dei figli;  
permessi dei genitori dipendenti;  
esigenze delle donne madri dipendenti;  
straordinari;  
stagionalità del lavoro.

## **OBIETTIVI**

Rendere più flessibili e adattivi gli orari di lavoro e gli orari di erogazione dei servizi urbani;  
favorire la conciliazione tra tempi di vita e orari di lavoro di lavoratrici/ori e/o genitori;  
individuare e sperimentare orari di flessibilità giornaliera per le lavoratrici e i lavoratori degli entipubblici del centro storico;  
individuare proposte di orario di lavoro estivo per conciliare lavoro, famiglia e vacanze scolastiche dei figli.

## **RISULTATI ATTESI**

Durata del periodo di orario estivo dal 13 giugno al 10 settembre 2005 (13 settimane anziché 12);  
Orario di lavoro pari a 33 ore settimanali (anziché 36 ore settimanali) per tutte le 13 settimane di orario estivo;  
Restituzione di 39 ore (3 ore in meno alla settimana rispetto alle 36 previste, moltiplicate per le 13 settimane di orario estivo) entro il 31 dicembre 2005 con le seguenti modalità:  
a) possibilità per quei dipendenti che durante il cosiddetto "orario invernale" usufruiscono (per motivi familiari) della prima uscita alle ore 15.45, di restituire, già a partire dal 13 giugno, la maggior parte delle 39 ore a debito. Questo per ovvie motivazioni strettamente legate alla difficoltà di provvedere alla successiva eventuale restituzione del debito orario accumulato;  
b) possibilità, per tutti gli altri dipendenti interessati dal presente orario di lavoro, di restituzione di parte del debito orario a partire dal periodo estivo

## **RISULTATI CONSEGUITI**

I risultati della sperimentazione appaiono, anche sulla scorta dei riscontri pervenuti, decisamente soddisfacenti. Ciò anche in ragione del fatto che a partire dall'anno 2007 è stata definita, con apposito accordo sindacale, la messa a regime della nuova articolazione oraria sin dal 1 gennaio 2007, allo scopo di evitare i piccoli inconvenienti che l'attivazione in corso d'anno, aveva inevitabilmente caratterizzato il recupero del minor apporto lavorativo estivo.

## COMUNICAZIONE

Depliant e locandina dei nuovi orari,  
newsletter interne all'ente,  
comunicazioni sindacali;  
circolari interne;  
comunicati stampa locali.

## COSTO DEL PROGETTO

Risorse già a bilancio e Risorse umane

## SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ADOTTATE

Orario di lavoro multiperiodale.

Al fine di realizzare una migliore rispondenza dell'attività produttiva dell'Ente alla domanda di servizi da parte dell'utenza, le parti hanno concordato di introdurre a partire dall'anno 2007, un'articolazione multiperiodale dell'orario di lavoro contrattuale, riferita a categorie di personale dipendente a tempo pieno e in regime di orario spezzato. In base a tale articolazione, l'orario contrattuale ordinario viene realizzato come media plurisettimanale in un periodo non superiore a dodici mesi secondo alcune modalità:

- Articolazione multiperiodale:

39 settimane a 37 ore e 13 settimane a 33 ore (11 giugno/9 settembre 2007)

- Articolazione settimanale, periodo invernale:

lunedì/giovedì: ore ordinarie 7,30; semiturni: ore 4 (8.30/12.30) e ore 3,30 (13.00/16.30)

venerdì: ore ordinarie 7; semiturni: ore 4 (8.30/12.30) e ore 3 (13.00/16.00)

ingresso: tra le ore 7.45 e le 8.30

intervallo: non inferiore a 30 minuti tra le 12.30 e le 14.30

ingresso: dalle 13.00 alle 14.30

uscita: non prima delle 15.45 (lunedì/giovedì) e delle 15.15 (venerdì)

fasce obbligatorie di compresenza: 8.30/12.30-14.30/15.45 (lunedì/giovedì) 8.30/12.30 - 14.30/15.15 (venerdì)

apertura al pubblico: lunedì/venerdì 8.30/13.30 tranne il mercoledì 8.30/16.30

- Articolazione settimanale, periodo estivo:

lunedì/venerdì: 6 ore tranne il mercoledì da 9 ore; semiturni da ore 5 e ore 4 il mercoledì

ingresso: tra le ore 7.30 e le ore 8.30

intervallo (solo il mercoledì): non meno di 30 minuti dalle 13.00 alle 14.30 con turnazione

ingresso (solo il mercoledì): dalle 13.30 alle 14.30

uscita: lunedì/venerdì dalle ore 13.30 tranne il mercoledì dalle ore 17.00

fasce obbligatorie di compresenza e di apertura al pubblico: lunedì/giovedì 8.30/13.30 tranne il mercoledì 8.30/16.30.

I dipendenti, di norma, devono colmare i debiti orari maturati settimanalmente in modo tale da garantire 33 ore settimanali medie mensili nel periodo estivo e 37 ore settimanali medie mensili nel restante periodo.

Contenitore "flessibilità".

Tiene conto dei crediti e debiti derivanti dal lavoro prestato fino a 59 minuti oltre o in difetto rispetto all'orario giornaliero ordinario. Sarà quindi possibile cumulare un massimo di 4,55 ore a settimana. Il limite massimo complessivamente cumulabile non può superare le 50 ore. Il contenitore può essere utilizzato per fruire di riposi compensativi non inferiori al semiturno. Qualora sia fruito a semiturno sarà tenuto conto, così come per le ferie, dell'eventuale lavoro straordinario maturato nel semiturno lavorato (massimo 1 ora).

Contenitore "straordinario"

Tiene conto dei crediti e dei debiti derivanti dal lavoro prestato dal 60 minuto oltre o in difetto rispetto all'orario giornaliero ordinario. Il contenitore, in caso di assolvimento delle fasce obbligatorie (periodo invernale), sarà utilizzato per colmare le porzioni di giornata (minimo 60 minuti) non lavorate rispetto all'orario ordinario; diversamente, potrà essere utilizzato, previa richiesta, a completamento del debito orario giornaliero.

#### FORMAZIONE DEL PERSONALE

Sono stati individuati una serie di referenti interni ad ogni direzione dell'ente, incaricati della rilevazione delle presenze ed a loro sono state date informazioni tecniche di gestione del nuovo orario.

#### TECNOLOGIE UTILIZZATE

Tecnologia e software di gestione delle presenze.

#### NOTE

La progettazione integrata degli orari e del tempo, comporta difficoltà organizzative e strutturali sia interne agli uffici sia esterne, in rapporto all'autonomia di ogni ente cittadino coinvolto nelle azioni del Piano. Esistono difficoltà del processo decisionale legate al metodo di lavoro partecipato e trasversale tra gli attori interni ed esterni coinvolti che non sempre ha tempi operativi definiti.

## **TITOLO**

Conciliare i tempi Famiglia e Lavoro: la Provincia di Mantova e il territorio mantovano.

## **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Provincia di Mantova e Ufficio Consigliere di Parità e Camera di Commercio di Mantova-Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile.

## **INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

[www.provincia.mantova.it](http://www.provincia.mantova.it)

## **AREA DI INTERVENTO**

Reinserimento lavorativo delle donne dopo la maternità.

## **STATO DEL PROGETTO**

Progetto realizzato.

## **DESCRIZIONE SINTETICA**

La Provincia di Mantova ha iniziato il suo percorso di avvicinamento all'art. 9 della legge 53/2000 attraverso l'organizzazione di un convegno rivolto al territorio.

Nel 2007 la Provincia di Mantova promuove la sottoscrizione di un Accordo Quadro di sviluppo territoriale per incentivare l'occupazione e ridimensionare i fenomeni di esclusione dal mercato del lavoro legati alla mancata conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.

Da gennaio 2009 è attivo uno sportello per la conciliazione art. 9 legge 53/2000 presso la Camera di Commercio promosso dalla Provincia allo scopo di informare le imprese sulle opportunità di cui all'art. 9 legge 53/2000 e fornire un supporto alla progettazione.

Dal 2006 ad oggi sono stati presentati dal territorio mantovano 26 progetti ex art. 9 legge 53/2000.

Nel marzo 2008 la Provincia di Mantova ha partecipato ad un convegno ministeriale a Roma in tema di buone pratiche di conciliazione vita e lavoro per illustrare l'esperienza del modello mantovano quale buona prassi esistente e trasferibile sul territorio nazionale.

A gennaio 2009 un'azienda mantovana ha ottenuto il riconoscimento da Regione Lombardia e Altis "Premio Famiglia Lavoro" nella categoria "sviluppo della rete territoriale per il progetto in tema di conciliazione realizzato in impresa.

Nel gennaio 2010 la Provincia di Mantova ha ottenuto il riconoscimento del Premio FamigliaLavoro quale miglior sistema di sviluppo e promozione della conciliazione vita e lavoro.

## **ESIGENZE AFFRONTATE**

Il problema affrontato parte dalla riflessione della conciliazione come elemento legato non solo alla sfera privata dei cittadini e in particolare del genere femminile. Il progetto ha inteso creare sinergie territoriali con il mondo delle imprese e dei servizi attraverso la valorizzare delle politiche di conciliazione come elemento della sfera pubblica, politica e sociale con un impatto evidente sul riequilibrio dei carichi di cura nella coppia, sull'organizzazione del lavoro e dei tempi della città oltrechè sul rafforzamento della competitività delle imprese e del sistema economico locale.

## **OBIETTIVI**

Promuovere le pari opportunità di accesso e permanenza nel mondo del lavoro per i lavoratori e le lavoratrici;

diffondere la cultura della conciliazione;

diffondere l'utilizzo dell'art. 9 legge 53/2000 presso le imprese locali;

incentivare e rafforzare l'occupazione femminile;

restituire cittadinanza alla genitorialità;

supportare la famiglia nella gestione quotidiana dei tempi;

ridimensionare i fenomeni di esclusione dal mercato del lavoro legati alla mancata conciliazione;

valorizzare il capitale umano e sociale;

promuovere la partecipazione delle aziende alle politiche sociali e di welfare;

promuovere processi di sviluppo integrato.

Numero destinatari degli interventi 932 soggetti di cui 588 donne e 344 uomini.

### **RISULTATI ATTESI**

Ampia partecipazione alla formazione e aggiornamento promossa dalla Provincia di Mantova e Camera di Commercio rivolta agli attori territoriali in merito alle opportunità offerte dall'art. 9 della legge 53/2000 e agli strumenti per la progettazione;  
costituzione di un Comitato di Gestione partecipato dagli Enti del territorio all'interno dell'Accordo Quadro per la definizione ex ante dei criteri di ammissibilità alla sperimentazione dei progetti ex art. 9 legge 53/2000;  
previsione di sistemi di premialità a livello locale per le imprese che adottino buone pratiche di conciliazione (certificazione family friendly);  
incremento del numero di aziende che promuovano azioni in favore della conciliazione o che ricorrono alla sostituzione dell'imprenditore/imprenditrice per ragioni di cura familiare;  
recepimento delle politiche di conciliazione all'interno degli strumenti di programmazione (legge 328/2000) degli Enti locali;  
recepimento delle politiche di conciliazione da parte di un maggior numero di organismi di rappresentanza dei lavoratori/trici e delle imprese.

### **RISULTATI CONSEGUITI**

Stipula Accordo Quadro di sviluppo territoriale per la promozione di politiche femminili in sinergia con gli attori del territorio;  
attivazione di uno sportello informativo della conciliazione art. 9 legge 53/2000 presso la Camera di Commercio di Mantova;  
realizzazione di seminari informativi presso le Associazioni di categoria e le aziende del territorio sulle politiche di conciliazione;  
coinvolgimento delle aziende del territorio mantovano di cui n. 26 hanno ottenuto finanziamenti a valere sull'art. 9 legge 53/2000;  
riconoscimento del modello Mantova in occasione del convegno sulle politiche di conciliazione del marzo 2008 a Roma (Ministero per le Politiche della Famiglia);  
riconoscimento Regione Lombardia con il conferimento del Premio FamigliaLavoro quale miglior sistema per la promozione e lo sviluppo della conciliazione vita e lavoro.

### **COMUNICAZIONE**

Conferenze stampa e incontri pubblici.

Per la promozione dello sportello per la conciliazione vita e lavoro presso la sede della Camera di Commercio di Mantova è stata attivata una campagna promozionale mirata attraverso la stampa di depliant e locandine.

### **COSTO DEL PROGETTO**

45.000 Euro.

### **SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ADOTTATE**

La concertazione tra gli attori locali sottoscrittori dell'Accordo Quadro di sviluppo territoriale oltre che l'attivazione di un percorso partecipato che ha visto coinvolti diversi ruoli e soggetti (imprese, associazioni di categoria, organizzazioni sindacali, associazionismo).

### **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Promozione percorso formativo per i soggetti attori del mercato del lavoro del territorio e sottoscrittori Accordo Quadro.

Le 2 referenti per Provincia e Camera di Commercio, inoltre, hanno partecipato ad un percorso formativo organizzato da Regione Lombardia e Altis sulle politiche di conciliazione vita e lavoro.

### **NOTE**

Il progetto nasce dall'Accordo Quadro di sviluppo territoriale che ha visto in ogni sua fase la concertazione degli attori del territorio mantovano. La Provincia ha lavorato in stretta sinergia con la Camera di Commercio e il Comitato per la promozione dell'Imprenditoria Femminile al fine di raggiungere i destinatari finali degli interventi individuati nei cittadini e nelle imprese.

## **TITOLO**

"Company helps the families: misure sperimentali per la conciliazione".

## **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Varese.

## **INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

[http://www.asl.varese.it/wai/admin/news\\_wes/htm/118/Company\\_helps\\_the\\_families\\_\\_misure\\_sperimentali\\_per\\_la\\_conciliazione.php#content](http://www.asl.varese.it/wai/admin/news_wes/htm/118/Company_helps_the_families__misure_sperimentali_per_la_conciliazione.php#content)

## **AREA DI INTERVENTO**

Servizi per l'infanzia.

## **STATO DEL PROGETTO**

Progetto in fase di realizzazione

## **DESCRIZIONE SINTETICA**

Il progetto "Company helps the families: misure sperimentali per la conciliazione", presentato ai sensi dell'art. 9 della L. 53/2000, prevede la realizzazione di due misure conciliative, delle quali una riferita all'attivazione, mediante convenzione con un ente non profit, di uno spazio attrezzato all'interno dell'ASL per lo svolgimento di attività di doposcuola, per tre pomeriggi alla settimana, per figli frequentanti la scuola elementare e media inferiore e di un centro estivo per l'intera giornata per il periodo 15 giugno - 31 agosto.

Per i frequentanti è stato altresì garantito, con oneri a carico dell'azienda, l'accesso alla mensa aziendale.

## **ESIGENZE AFFRONTATE**

Il progetto è stato formulato sulla base di esigenze rilevate mediante un questionario sui bisogni conciliativi del personale della Direzione Sociale, che ha promosso il progetto, e relative soprattutto al bisogno di poter disporre di un ambiente sicuro e vigilato per il tempo extra scuola dei figli, evidenziando risvolti, anche di ordine psico emotivo, per i dipendenti sia a livello di serenità personale sia per la qualità della prestazione lavorativa.

## **OBIETTIVI**

Mettere a disposizione aiuti semplici, concreti e praticabili a quella parte dei dipendenti che ha manifestato difficoltà nella gestione delle responsabilità di cura familiare, non altrimenti risolvibili, nei riguardi di figli minori in età frequentanti la scuola dell'obbligo.

Sviluppare il senso di appartenenza ad un'azienda family friendly.

Prevenire il rischio di stress lavoro correlato.

## **RISULTATI ATTESI**

Elevata frequenza delle attività organizzate in relazione ai posti disponibili (14), grazie ad una programmazione personalizzata degli inserimenti.

Consolidamento dell'attenzione per il benessere dei lavoratori.

Incremento della motivazione del personale e dello spirito collaborativo tra colleghi.

## **RISULTATI CONSEGUITI**

Il centro estivo, realizzato dal 15 giugno al 31 agosto 2010, è stato frequentato complessivamente da 35 ragazzi nel periodo di apertura con un indice di saturazione dei posti disponibili di circa il 90%, con punte massime del 100% nel mese di agosto, periodo di chiusura di tutti i servizi per l'infanzia.

Maggiore conoscenza e condivisione di problematiche comuni tra i genitori dei ragazzi frequentanti e conseguente aumento dello spirito collaborativo all'interno dei servizi.

## **COMUNICAZIONE**

E' stato presentato il progetto al personale dell'ASL, alle organizzazioni sindacali, alla Regione Lombardia, al Comitato Pari Opportunità dell'Azienda.

## **COSTO DEL PROGETTO**

86.428,00 Euro per due anni

#### **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Nel capitolato di appalto è stato espressamente richiesto una specifica formazione del personale delle ditte concorrenti in relazione al servizio da svolgere.

#### **TECNOLOGIE UTILIZZATE**

E' stato realizzato un video ad alta definizione per documentare le attività realizzate dai ragazzi del centro estivo, consegnato poi ai genitori, agli stakeholder di progetto, agli uffici regionali interessati, alla Direzione aziendale.

Tale strumento ha facilitato la divulgazione dell'iniziativa, implementando le caratteristiche di trasferibilità e mainstreaming aziendale.

#### **NOTE**

L'iniziativa, avviata a livello sperimentale, ha riscosso, per il centro estivo realizzato, un elevato gradimento da parte dei lavoratori coinvolti il cui grado di soddisfazione, rilevato tramite customer al termine del servizio, ha registrato una percentuale intorno all'80% riferita al maggior benessere sul posto di lavoro.

Il progetto, della durata di due anni, costituisce sperimentazione di azione positiva contenuta nel 2 piano triennale di azioni positive in fase di definizione, con l'obiettivo del consolidamento ed ampliamento del numero di dipendenti fruitori.

Attualmente il progetto in argomento sta proseguendo con l'attività di doposcuola per tre pomeriggi settimanali cui seguirà l'attivazione, la prossima estate, del centro estivo.

## **TITOLO**

“Pedibus”.

## **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Comune di Pavia.

## **INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

[www.comune.pv.it/pariopportunita](http://www.comune.pv.it/pariopportunita)

## **AREA DI INTERVENTO**

Servizi per l’infanzia.

## **STATO DEL PROGETTO**

Progetto realizzato.

## **DESCRIZIONE SINTETICA**

Il progetto ha coinvolto le classi 5a e 4a della scuola Primaria Carducci di Pavia e prevedeva un percorso a piedi di circa un Km. in andata da un punto di raccolta stabilito fino alla scuola.

Gli alunni partecipanti, max 30 per gruppo, venivano accompagnati da due operatori (uno in testa e uno in coda al gruppo). Sono stati attivati tre percorsi da tre punti di raccolta differenti, studiati e prescelti in base a precise caratteristiche ed esigenze.

## **ESIGENZE AFFRONTATE**

Esigenze di conciliazione dei genitori.

## **OBIETTIVI**

Favorire la conciliazione facilitando un compito quotidiano per i genitori;

promuovere la mobilità sostenibile;

favorire la socializzazione e uno stile di vita più attento alla salute e al proprio benessere;

migliorare la viabilità per rendere la città più vivibile.

## **RISULTATI ATTESI**

La partecipazione di almeno il 60% delle famiglie coinvolte.

## **RISULTATI CONSEGUITI**

Partecipazione di oltre il 60% degli alunni delle classi coinvolte; l'indice di gradimento è stato molto elevato sia tra gli alunni, che si sono divertiti per il nuovo modo di recarsi a scuola, sia tra i genitori, che hanno scoperto di aver risparmiato tempo.

## **COMUNICAZIONE**

Volantini per promuovere l'iniziativa; lettere ai genitori.

## **COSTO DEL PROGETTO**

7.500 Euro

## **NOTE**

Si conta di mettere a regime il progetto nel corso del corrente anno scolastico; all'uopo sono state coinvolti altri tre circoli didattici, che hanno già dato la propria adesione all'iniziativa; è stato inoltre presentato un progetto alla regione Lombardia, contenente un'azione specifica per il "pedibus" e si è in attesa della sua approvazione e relativo finanziamento.

## **TITOLO**

“Segrate City Times”

Fase 1: Sportello S@C - Servizi al Cittadino;

Fase 2: Segrate4You - Speciale dipendenti comunali.

## **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Comune di Segrate.

## **INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

Home page del sito comunale.

## **AREA DI INTERVENTO**

Orario flessibile e organizzazione del lavoro.

## **STATO DEL PROGETTO**

Progetto in fase di realizzazione.

## **DESCRIZIONE SINTETICA**

Fase 1: Riorganizzazione dei servizi comunali di front office nello “Sportello S@C - Servizi al Cittadino”: un unico punto di erogazione di circa 80 servizi, aperto 50 ore a settimana, sabato compreso, integrato da temporary desk di servizi privati (p.e. Sportello dell’Ospedale San Raffaele);

Fase 2: Riorganizzazione degli uffici di back office.

## **ESIGENZE AFFRONTATE**

Fase 1: Ampliare la fascia oraria di apertura al pubblico e ampliare l’offerta dei servizi erogati;

Fase 2: Standardizzare nuove fasce di orario fruibili dai dipendenti di back office che hanno necessità di orari personalizzati per motivi di conciliazione.

## **OBIETTIVI**

Fase 1: Agevolare l’utenza nella fruizione dei servizi comunali e non;

Fase 2: Ridurre il ricorso a orari personalizzati non sempre compatibili con esigenze di servizio.

## **RISULTATI ATTESI**

Fase 2: Ridurre del 10% il numero di ore di straordinario e del 20% il numero di permessi.

## **RISULTATI CONSEGUITI**

Fase1: Tempi di attesa molto ridotti al S@C (4 minuti di media) e azzerati per le donne in attesa o con bimbi fino a un anno di età (corsia preferenziale “Via Libera mamma” e parcheggio riservato). 60.000 accessi all’anno.

## **COMUNICAZIONE**

Fase 1:

Spazio fisso sull’informatore comunale;

spazio fisso sulla home page del sito istituzionale;

pubblicazione su periodici e free press locali;

pubblicazione “I Tempi della Città”;

bilancio di fine mandato.

Campagne ed eventi:

“Il Comune è un S@C aperto” - Prima apertura del servizio.

“Non solo S@C” - Apertura sportello San Raffaele e temporary desk.

“Via libera mamma” - Attivazione della corsia preferenziale.

“Vieni a prendere un caffè in Comune” - Per incentivare l’afflusso al S@C nella pausa pranzo.

“Comune aperto” - Presentazione alla Città dei dipendenti e dei servizi.

Fase 2: Utilizzo rete intranet e mailing list.

## **COSTO DEL PROGETTO**

Fase 1, 100.000 Euro di contributo Regionale utilizzato per la formazione del personale, la parziale copertura del costo della piattaforma informativa e la parziale copertura delle azioni di comunicazione.

## **SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ADOTTATE**

Fase 1: L'avvio dello sportello S@C - Servizi al Cittadino ha rivoluzionato l'organizzazione della macchina comunale creando una vera suddivisione tra operatori di front e back office. Gli operatori S@C lavorano su due turni 6x6.

Fase 2: Dopo aver riorganizzato i servizi di front office si riorganizzeranno gli uffici di back office.

#### **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Fase 1: Formazione motivazionale, informatica, tutoring per i dipendenti dello Sportello S@C - Servizi al Cittadino.

Fase 2: Interventi formativi per il management sui temi della conciliazione.

#### **TECNOLOGIE UTILIZZATE**

Fase1 : Apposita piattaforma informatica per la gestione dei servizi di Front office.

#### **NOTE**

Il progetto S@C è stato inserito nell'Atlante delle buone pratiche sulle politiche temporali dei Comuni Lombardi edito da Regione Lombardia. L'Amministrazione comunale lavora a 360 gradi sulle politiche di conciliazione inserite nel progetto Segrate4You. Il Comune di Segrate è certificato Iso 9001-2008.

## **TITOLO**

Percorso formativo per favorire il rientro dalla maternità e/o dai congedi parentali.

## **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

INPDAP - comitato per le pari opportunità.

## **AREA DI INTERVENTO**

Reinserimento lavorativo delle donne dopo la maternità.

## **STATO DEL PROGETTO**

Progetto realizzato.

## **DESCRIZIONE SINTETICA**

Realizzazione di un percorso formativo di sostegno per le donne assenti dal lavoro per una delle causali previste dal d.lgs n.151 del 2001, da estendere ai lavoratori che fruiscono di congedi parentali. Concretamente è stata implementata l'area dei servizi al personale sul sito internet prevedendo la possibilità di richiedere telematicamente l'accesso alla casella di posta elettronica e alla rete intranet durante i periodi di assenza per le causali sopra dette.

## **ESIGENZE AFFRONTATE**

spesso l'allontanamento dal posto di lavoro per diversi mesi, durante il periodo della maternità o per usufruire dei congedi parentali, sostanzialmente si traduce in una penalizzazione del percorso professionale e delle posizioni raggiunte. A tal fine è stato costituito un gruppo di lavoro che ha approfondito la problematica in esame, con l'obiettivo di focalizzare l'attenzione su quelle misure che possano consentire la valorizzazione del ruolo delle donne, rimuovendo gli ostacoli che si frappongono alla piena parità uomo donna ,nonché il ripensamento in un'ottica di genere dei servizi offerti.

## **OBIETTIVI**

Soddisfare il bisogno di formazione: life long learning.  
Curare il bisogno di ascolto dei dipendenti.

## **RISULTATI ATTESI**

Mantenere i contatti con la realtà professionale e affrontare con maggiori possibilità di successo la sfida di un percorso professionale e qualificato al rientro in ufficio;  
rendere più agevole e immediato il reinserimento nel proprio posto di lavoro dopo l'assenza dal servizio usufruendo apportando benefici anche all'Istituto.

## **RISULTATI CONSEGUITI**

Utilizzo della casella di posta elettronica e dell'accesso alla rete intranet per mantenere contatti con l'attività professionale ed essere informati sulle news e le circolari dell'istituto, sì da migliorare le condizioni di benessere organizzativo e soddisfare il life long learning.

## **COMUNICAZIONE**

Al fine di verificare il gradimento dell'iniziativa è stato somministrato un questionario a tutto il personale dell'Istituto, con accesso dalla rete intranet, attraverso l'area riservata per individuare gli strumenti più graditi per mantenere contatti con l'attività professionale. Il 97% degli intervistati ha dichiarato di gradire gli strumenti della casella di posta elettronica e dell'accesso alla rete intranet.

## **COSTO DEL PROGETTO**

A bilancio nell'ambito del contratto "Gestione del Personale INPDAP" già vigente.

## **TECNOLOGIE UTILIZZATE**

Casella di posta elettronica istituzionale e rete intranet.

## **NOTE**

La progettazione e la realizzazione dell'applicazione informatica nell'ambito dei servizi on line per i dipendenti è stata complessa.

## TITOLO

“PerLa” - Personalizzazione degli orari di lavoro e telelavoro.

## AMMINISTRAZIONE PROPONENTE

APSS - Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari della Provincia autonoma di Trento.

## INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO

<http://intranet.apss.tn.it/gdl/perla/>

## AREA DI INTERVENTO

Orario flessibile e telelavoro.

## STATO DEL PROGETTO

Progetto realizzato.

## DESCRIZIONE SINTETICA

“PerLa” è un progetto innovativo che sperimenta, all’interno dell’Apss, forme di flessibilità degli orari di lavoro e di telelavoro, così da permettere la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale dei dipendenti. Il progetto si inserisce all’interno di una serie di interventi volti al miglioramento del clima aziendale e conseguentemente del servizio offerto ai cittadini. Il Progetto ha coinvolto il personale amministrativo, tecnico e sanitario non turnista, con figli minori o familiari anziani o disabili non autosufficienti a carico, di alcuni settori lavorativi.

Nel ricercare le forme di personalizzazione più adatte alle persone e ai servizi coinvolti si è intervenuti anche sulla riorganizzazione degli uffici, dei servizi e dei processi lavorativi creando opportunità di flessibilità anche per il personale non direttamente coinvolto nel progetto ai quali l’APSS ha dato la possibilità di sperimentare le misure di personalizzazione dell’orario di lavoro al pari dei colleghi coinvolti nella sperimentazione. Il progetto è stato approvato e parzialmente finanziamento dal Dipartimento per le politiche per la famiglia della Presidenza del consiglio. Tra beneficiari diretti e indiretti la personalizzazione ha interessato quasi la metà del personale dei servizi coinvolti nella sperimentazione.

## ESIGENZE AFFRONTATE

“PerLa” è il risultato di uno studio svolto nel corso del 2006 sulle problematiche dell’orario di lavoro in APSS. Secondo il Comitato per le pari opportunità del personale dell’area di comparto, l’introduzione di forme di flessibilità dell’orario di lavoro avrebbe potuto contribuire a mantenere in servizio attivo e continuativo personale che altrimenti si vedeva costretto a usufruire di strumenti contrattuali, quali ad esempio il part-time o permessi a vario titolo, per conciliare la vita professionale e quella personale con conseguenti e possibili discriminazioni per il dipendente e difficoltà nell’organizzazione del lavoro.

In APSS circa il 70% di tutti i lavoratori è personale femminile. Come tutte le organizzazioni sanitarie, APSS eroga servizi 24 ore su 24 per 365 giorni all’anno. È allora facile capire come questa organizzazione del lavoro abbia ripercussioni anche sulla vita privata dei dipendenti. Se consideriamo che sulla donna grava la maggior parte del peso del lavoro di cura e del lavoro domestico è intuibile come la conciliazione entri a pieno titolo nel benessere dei nostri dipendenti. Fino ad ora nella nostra realtà il part-time era considerato la migliore soluzione ai problemi di conciliazione. Una misura di conciliazione che di per sé risulta discriminante in quanto limita l’accesso allo sviluppo di carriera, sia verticale sia orizzontale, oltre agli evidenti risvolti in termini economici e pensionistici. Ma non solo, il personale a part time è esonerato da turni e guardie di servizio. Se a tale personale si aggiungono i dipendenti esonerati per ragioni legate alla maternità e previste dai contratti di lavoro (ad esempio l’allattamento) e il personale che durante il periodo estivo di chiusura degli istituti scolastici si avvale dell’aspettativa per motivi di famiglia, si comprende come una notevole quota di personale non contribuisca in modo continuativo all’attività che invece grava, specie in taluni periodi dell’anno, solamente su una parte del personale.

Con il progetto “PerLa” le esigenze affrontate sono state:

per i dipendenti, trovare soluzioni per conciliare meglio responsabilità lavorative e responsabilità personali/familiari, sia attraverso la riorganizzazione degli orari di lavoro, sia utilizzando forme di flessibilità alternative al part-time;

per l’Apss, garantire il benessere organizzativo dei propri dipendenti e garantire la qualità del servizio offerto attraverso una organizzazione più flessibile che venga incontro alle esigenze del servizio e dei cittadini.

## OBIETTIVI

Il benessere organizzativo che, in un ente quale l'APSS, che gestisce servizi alla persona, costituisce uno degli strumenti per la gestione delle risorse umane e in questo senso l'APSS sostiene i propri dipendenti nelle attività di cura dei figli o dei familiari non autosufficienti a carico.

Dare la possibilità ai dipendenti di scegliere la misura di conciliazione più adatta per rispondere alle proprie esigenze di conciliazione fra vita personale e vita lavorativa tenendo conto delle esigenze del servizio, di quelle dei colleghi e dei vincoli legati alla tipologia di servizio erogato. Il progetto prevede che la personalizzazione dell'orario di lavoro e il telelavoro non comportino cali di attività o riduzioni nell'erogazione del servizio.

Implementare un sistema organizzativo flessibile per permettere ai servizi e ai dipendenti di organizzare il tempo lavorativo in base alle esigenze del servizio e del dipendente all'interno di un processo di miglioramento della qualità dei servizi.

Implementare un sistema di buone prassi che permetta la diffusione di questa misura di conciliazione in altri contesti e ad altri dipendenti dell'APSS.

#### **RISULTATI ATTESI**

Per l'Apss:

implementazione di un sistema di personalizzazione degli orari di lavoro e di modalità lavorative per soddisfare le esigenze dei lavoratori e incrementare anche la loro produttività al lavoro;

individuazione di un sistema di buone prassi stabilizzate e gestibili, al fine di allargare tale sistema a tutti i dipendenti;

riduzione dell'assenteismo e di richieste di diminuzione degli orari di lavoro;

attivazione di un cambiamento organizzativo che, applicando sistemi di presenza flessibili, sviluppi l'attività delle singole realtà per progetti, premiando chi raggiunge gli obiettivi prefissati, indipendentemente dalla tipologia di orario adottato;

aumento della qualità del servizio erogato all'utenza;

dove possibile ampliare l'orario di apertura del servizio e le prestazioni erogate.

Per i singoli:

miglioramento della qualità di vita dei dipendenti e delle dipendenti;

incremento della soddisfazione dei dipendenti e delle dipendenti;

miglioramento delle possibilità di carriera e di sviluppo professionale di chi, per motivi di conciliazione, non garantisce una presenza costante in azienda;

possibilità di mantenere l'impegno professionale anche a fronte di carichi di cura importanti.

Per valutare i risultati conseguiti sono stati strutturati indicatori di monitoraggio per i singoli, per i servizi coinvolti e per l'Apss.

In particolare, per i singoli:

indicatori di monitoraggio della "funzionalità" dell'orario personalizzato e/o del telelavoro;

somministrazione periodica di un questionario sulla soddisfazione, la motivazione, il grado di conciliazione delle esigenze individuali e lavorative, ecc.

Per i servizi:

indicatori quantitativi e qualitativi di monitoraggio dei risultati e dell'impatto delle misure adottate sul servizio;

numero prestazioni erogate.

Per l'Apss:

analisi di alcuni dati aziendali attraverso il confronto su periodi definiti e tra personale aderente a "PerLa" e non aderente. Sono state prese in considerazione variabili quali: numero ore lavorate; numero ore di straordinario; numero ore di congedi/aspettative e altre assenze per motivi familiari; numero ore recuperate con il passaggio a monte ore maggiori o rientro a tempo pieno nel part time.

#### **RISULTATI CONSEGUITI**

I monitoraggi intermedi e quelli finali della sperimentazione hanno permesso di registrare alcuni risultati positivi sia sulla soddisfazione dei partecipanti sia sull'impatto nei servizi coinvolti e sull'intero ente. Possiamo affermare che il progetto ha innescato un cambiamento nella cultura organizzativa che include la conciliazione all'interno dei suoi valori. La sperimentazione ha favorito la messa in discussione dei singoli e dell'organizzazione innescando processi innovativi e di cambiamento e miglioramento organizzativo, ad esempio rispetto al clima aziendale. In particolare il ricorso all'accordo individuale è risultato innovativo e particolarmente positivo per rispondere alle peculiarità dei singoli servizi

permettendo loro di trovare soluzioni ad hoc nel rispetto delle esigenze delle persone coinvolte. Peraltro molte delle soluzioni sperimentate sono trasformabili in modelli trasferibili ad una pluralità di settori/servizi aziendali e non. Per quanto riguarda la gestione delle risorse umane vi è stato un miglioramento delle relazioni e delle capacità di “ascolto” tra responsabili e collaboratori/trici dovuto ad una maggiore condivisione di obiettivi, bisogni, vincoli sia dell’organizzazione sia dei singoli. La metodologia utilizzata, partendo dalle persone, permette di valorizzarle anche attraverso un processo di autovalutazione del proprio valore e del proprio apporto all’organizzazione. È stata una palestra formativa per i dirigenti che hanno potuto negoziare orari e riorganizzare il lavoro nei propri servizi, ma anche per i dipendenti. È un’innovazione che ha portato maggiore motivazione e un diverso approccio al lavoro, con conseguenze evidenti per l’organizzazione, come la diminuzione delle assenze per maternità e aspettative per motivi familiari, la riduzione degli straordinari. Il progetto ha dato risultati anche per quanto riguarda lo sviluppo professionale favorendo l’aumento dell’autonomia individuale, l’assunzione di maggiori responsabilità e la capacità di trovare/pensare soluzioni e di lavorare in gruppo.

Il progetto “PerLa” ha favorito il recupero di risorse-tempo per l’APSS, introducendo strumenti di flessibilità alternativi al part-time e limitando il ricorso ad altri istituti contrattuali quali permessi, congedi, dimostrando che si possono raggiungere gli obiettivi lavorativi fissati con l’aumento della flessibilità e non su un’organizzazione rigida degli orari e del lavoro (organizzazione del lavoro per obiettivi e risultati e non più sulla presenza in ufficio). In fase di progettazione era stato posto il vincolo che per la formulazione di personalizzazioni dell’orario di lavoro e di telelavoro non vi dovessero essere cali di attività o riduzioni nell’erogazione dei servizi. E questo è quanto avvenuto. Al contrario, l’applicazione degli orari differenziati ha permesso in alcuni servizi di allargare l’apertura giornaliera o di dare una maggiore copertura in periodi di particolare impegno lavorativo. In alcuni casi vi è stata una ridefinizione parziale dei carichi di lavoro e delle procedure attuate. Questo sembra dimostrare l’ipotesi che non sempre il part time è la soluzione migliore per i problemi di conciliazione. In molti casi può essere più utile, non solo per i singoli ma anche per l’organizzazione, considerare la possibilità di accedere a modulazioni di orario più adattabili alle singole esigenze.

Alcuni dati esemplificativi:

totale delle persone coinvolte nel progetto 219 (78% donne) pari al 36% del personale dei servizi coinvolti;  
il 23% dei partecipanti alla sperimentazione sono part-time (45 donne e 4 uomini);  
circa il 60% dei partecipanti al progetto che avevano il part-time hanno aumentato la base oraria e, di questi, 12 donne e 2 uomini sono rientrate a full time;  
11.264 ore/lavoro recuperate per aumento della base oraria part-time o rientro a tempo pieno;  
diminuzione del 8,4% dei congedi parentali e malattie bambino;  
diminuzione del 8,5% delle aspettative per motivi familiari;  
riduzione degli straordinari di 406 ore.

Soddisfazione dei beneficiari nell’ultimo monitoraggio (giugno 2010):

Rispetto ai rispondenti (81% dei partecipanti al progetto)  
il 57% ha aumentato il grado di soddisfazione rispetto alla prima rilevazione;  
il 95% dichiara che la negoziazione di orari personalizzati ha influito positivamente sul grado di motivazione e sull’entusiasmo nello svolgere la propria attività lavorativa;  
l’81,5% rileva un miglioramento nella gestione del proprio tempo lavorativo;  
il 91% rileva un miglioramento nella gestione del proprio tempo personale;  
circa il 73% dichiara una crescita della propria autonomia nello svolgere l’attività lavorativa;  
il 67% rileva un impatto positivo sul servizio di appartenenza nel complesso.

#### COMUNICAZIONE

Durante la sperimentazione il progetto è stato sostenuto da iniziative di comunicazione volte a illustrare “PerLa” ai pubblici di riferimento e cioè ai destinatari attuali e potenziali del progetto (dipendenti), ai direttori e ai responsabili delle unità operative e dei servizi dell’APSS, agli interlocutori istituzionali (Provincia autonoma di Trento, sindacati), ai cittadini.

Per gli aggiornamenti a seconda dei pubblici di riferimento, sono stati utilizzati incontri o riunioni ad hoc o i canali informativi dell’APSS quali: Fast news (il notiziario settimanale via email), Apss Notizie (la rivista per i dipendenti e gli interlocutori istituzionali), sito intranet dedicato al progetto, articoli su quotidiani e riviste.

#### COSTO DEL PROGETTO

448.896,91 Euro.

### SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ADOTTATE

Come tutti i progetti innovativi in cui le regole non erano ancora state codificate, durante i primi mesi della sperimentazione è stato necessario un grosso impegno per costruire e condividere i percorsi di cambiamento con i dirigenti e con il personale coinvolto. Questo ha permesso di indagare e approfondire le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici in rapporto a quelle dei servizi di appartenenza e ha fornito a tutti i partecipanti strumenti adeguati per affrontare il momento della negoziazione e dell'attivazione dell'orario personalizzato e del telelavoro. Ogni servizio ha peculiarità proprie e la sperimentazione è stata condotta su un numero consistente di servizi e di persone. Questo ha voluto dire lavorare su molte variabili che interagivano tra loro e su cambiamenti organizzativi che si ipotizzava essere positivi, ma, che in quanto mutamenti, andavano tenuti sotto controllo, accompagnati e monitorati. La fase di sperimentazione è servita anche per cogliere e risolvere le criticità, per aggiustare il tiro e per valorizzare quanto di buono il progetto poteva dare all'organizzazione e ai cittadini. Naturalmente proprio per la complessità del progetto sono stati messi alcuni paletti. Il primo assunto era che non vi dovevano essere modifiche negative sulla qualità del servizio erogato e sul numero delle ore totali lavorate. In secondo luogo coloro che aderivano al progetto dovevano condividere con i colleghi e con i responsabili l'individuazione degli orari personalizzati cercando una mediazione tra le esigenze del singolo, quelle del gruppo e quelle del servizio.

Le tipologie di orario concordate sono state le più numerose, frutto soprattutto della collaborazione attiva di dipendenti e responsabili nella riorganizzazione dell'orario.

In molti casi si è trattato di aggiustamenti minimi, come l'ampliamento della fascia oraria di entrata e uscita, l'anticipo o il posticipo dell'orario d'ingresso. In altri casi la soluzione adottata è stata la gestione dell'orario di lavoro in modo autonomo, garantendo il rispetto di un monte ore settimanale o mensile, oppure è stata stabilita una o più fasce orarie di presenza obbligatoria, lasciando all'organizzazione individuale il rimanente tempo di lavoro. In molti altri casi, infine, si è optato per la formulazione di diversi orari variabili, da attivare a seconda delle esigenze contingenti (familiari e lavorative), con comunicazione preventiva al proprio responsabile e agli altri colleghi dell'orario attivato nel periodo di riferimento (in genere la settimana o il mese). In tutti i casi è sempre stato rispettato l'obiettivo di garantire il servizio, gli orari di apertura al pubblico o la reperibilità necessaria.

Per quanto riguarda la concessione del telelavoro è stata legata a una valutazione del responsabile sull'effettiva possibilità di lavorare a distanza e sulla necessità di dare una presenza in ufficio con almeno due rientri settimanali per evitare forme di isolamento dei telelavoratori. Inoltre ai dipendenti in part time che avevano accettato di sperimentare la possibilità di conciliare la vita personale con quella lavorativa aumentando il numero delle ore lavorate o rientrando a tempo pieno è stato concesso di congelare il proprio part-time per poter sperimentare l'effettiva utilità dell'orario personalizzato.

Il metodo utilizzato è quello dell'accordo decentrato negoziato e sottoscritto tra il responsabile diretto e dipendente. Il ricorso all'accordo decentrato è molto innovativo e particolarmente positivo e risponde non solo alle caratteristiche ed esigenze dei singoli servizi ma anche ai bisogni dei dipendenti, permettendo di trovare soluzioni ad hoc.

### FORMAZIONE DEL PERSONALE

Sono stati realizzati interventi formativi e focus group per il personale e per i dirigenti dei servizi coinvolti nella sperimentazione. Questo ha permesso di indagare e approfondire le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici in rapporto a quelle dei servizi di appartenenza e ha fornito a tutti i partecipanti strumenti adeguati per affrontare il momento della negoziazione e dell'attivazione dell'orario personalizzato e del telelavoro. In totale sono state effettuate 823 ore di formazione.

### TECNOLOGIE UTILIZZATE

Per mettere in attività i telelavoratori sono state trovate soluzioni ad hoc a seconda del lavoratore coinvolto e degli applicativi utilizzati in modo che il tempo lavoro fosse comparabile a quello effettuato in azienda. Infine si sta investendo sulla modifica dell'attuale sistema di rilevazione delle presenze per migliorare la possibilità di registrare le presenze di chi lavora da remoto e che produrrà un miglioramento organizzativo anche per quei servizi che hanno personale che lavora sul territorio.

### NOTE

- L'APSS ha prorogato al 31/12/2011 il progetto, dopo la chiusura del progetto finanziato ex art. 9 della legge 53/2000 avvenuta il 30/09/2010.

Si sta progettando l'allargamento di PerLA a tutti i dipendenti non turnisti indipendentemente dei loro carichi di cura.

E' stato costituito un gruppo di studio sul telelavoro per delineare gli scenari di un possibile sviluppo e incremento del telelavoro domiciliare. Si sta elaborando un progetto di telelavoro a isole con l'obiettivo di offrire possibilità di accedere ad una sede di lavoro più vicina alla residenza dei lavoratori e delle

lavoratrici almeno alcuni giorni a settimana. Si sta lavorando a un progetto che risponda alle esigenze di conciliazione del personale turnista.

E' stato realizzato uno studio di fattibilità ed un progetto per la realizzazione di sportelli di conciliazione.

L'APSS è l'unica azienda sanitaria della provincia autonoma di Trento sorta nel 1995 dalla fusione di 11 Unità sanitarie locali. È tra le più grandi aziende sanitarie italiane con circa 7.700 dipendenti, un bacino di utenza di circa 500 mila abitanti e la gestione diretta di 7 ospedali, 13 distretti sanitari, 3 dipartimenti strutturali e un bilancio di esercizio che nel 2009 è stato di circa un miliardo di euro.

## **TITOLO**

Asilo Nido “La nave dei bambini”.

## **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

APSS - Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari della Provincia autonoma di Trento.

## **INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

<http://intranet.apss.tn.it/dir/dp/sgestpers/nido>

## **AREA DI INTERVENTO**

Servizi per l'infanzia.

## **STATO DEL PROGETTO**

Progetto realizzato.

## **DESCRIZIONE SINTETICA**

Su proposta dei Comitati Pari Opportunità, l'APSS ha avviato nel mese di settembre 2007 la realizzazione di un asilo nido sorto nei pressi dell'Ospedale di Santa Chiara di Trento, il maggiore ospedale della Provincia autonoma di Trento. L'asilo nido, immerso in un giardino di circa 500 mq, accoglie bambini di età compresa tra i 3 mesi e i 3 anni, figli di dipendenti che lavorano nella zona di Trento.

## **ESIGENZE AFFRONTATE**

Secondo il Comitato per le pari opportunità l'introduzione di un servizio di asilo nido avrebbe potuto contribuire a mantenere in servizio attivo e continuativo personale che altrimenti si vedeva costretto a usufruire di strumenti contrattuali, quali ad esempio il part-time o permessi a vario titolo, per conciliare la vita professionale e quella personale con conseguenti e possibili discriminazioni per il dipendente e difficoltà nell'organizzazione del lavoro. Il benessere organizzativo, in un ente quale l'APSS, che gestisce servizi alla persona, costituisce uno degli strumenti per la gestione delle risorse umane. È in questo senso che l'APSS si è mossa negli ultimi anni, sostenendo i propri dipendenti nelle attività di cura dei figli o dei familiari non autosufficienti a carico. La necessità di trovare soluzioni integrative rispetto ai servizi all'infanzia già esistenti per la totalità della popolazione è stata supportata dalle seguenti considerazioni: In APSS circa il 70% di tutti i lavoratori è personale femminile. Come tutte le organizzazioni sanitarie APSS eroga servizi 24 ore su 24 per 365 giorni all'anno. È allora facile capire come questa organizzazione del lavoro abbia ripercussioni anche sulla vita privata dei dipendenti. Se consideriamo che sulla donna grava la maggior parte del peso del lavoro di cura e del lavoro domestico è facile capire come la conciliazione entri a pieno titolo nel benessere dei nostri dipendenti. Fino ad ora nella nostra realtà il part-time era considerato la migliore soluzione ai problemi di conciliazione. Una misura di conciliazione che di per sé risulta discriminante in quanto limita l'accesso allo sviluppo di carriera oltre agli evidenti risvolti in termini economici. Ma non solo, il personale a part-time è esonerato da turni e guardie di servizio. Se a tale personale si aggiungono i dipendenti esonerati per ragioni legate alla maternità e previste dai contratti di lavoro (ad esempio l'allattamento) e il personale che durante il periodo estivo di chiusura degli asili nido comunali si avvale dell'aspettativa per motivi di famiglia, si comprende come una notevole quota di personale non contribuisca in modo continuativo all'attività che invece grava, specie in taluni periodi dell'anno, solamente su una parte del personale.

Un aspetto peculiare del modello pedagogico dell'Asilo nido «La nave dei bambini» è l'attenzione al benessere non solo dei bambini ma anche dei genitori. La sfida pedagogica di questo modello di servizio consiste nella possibilità di offrire una declinazione operativa integrata a due esigenze tra loro profondamente diverse. Da un lato, l'importanza per i bambini nei primi anni di vita, ormai scientificamente dimostrata, di poter disporre di contesti di vita caratterizzati da stabilità e continuità delle esperienze relazionali. Dall'altro, l'urgenza di rispondere al bisogno dei genitori, a loro volta impegnati in attività di cura di grande responsabilità e rilevanza sociale, di poter contare su servizi di accudimento per i loro figli caratterizzati da alta flessibilità.

## **OBIETTIVI**

Contribuire al miglioramento della vita delle lavoratrici e dei lavoratori;  
dare risposta alle esigenze di conciliazione del personale, soprattutto turnista, alle cui esigenze le normali strutture di assistenza all'infanzia non risultano dare risposte adeguate;  
favorire un rientro delle lavoratrici dalla maternità in tempi più rapidi e con atteggiamento sereno;  
favorire, attraverso il sostegno alla gestione familiare, le possibilità di sviluppo e di carriera delle donne lavoratrici.

### RISULTATI ATTESI

Risolvere il problema dei turnisti che non hanno orari di lavoro compatibili con i servizi erogati dagli asili pubblici e privati presenti sul territorio;  
offrire una soluzione per lavoratori e lavoratrici che provengono da zone non coperte da servizi di asilo nido;  
consentire ai genitori (prevalentemente le madri) di rientrare serenamente al lavoro senza prolungare i congedi.

### RISULTATI CONSEGUITI

Risolve il problema dei turnisti perché gli asili pubblici e privati non hanno orari compatibili con il lavoro su turni;  
offre una soluzione per lavoratori e lavoratrici che provengono da zone non coperte da servizi di asilo nido;  
consente ai genitori (prevalentemente le madri) di rientrare serenamente al lavoro senza prolungare i congedi;  
recentemente è stato realizzato un questionario di monitoraggio della soddisfazione dei genitori dei bambini frequentanti il nido con livelli molto alti di soddisfazione del servizio offerto.

### COMUNICAZIONE

Tutto l'iter di realizzazione dell'asilo nido è stato sostenuto da iniziative di comunicazione volte a tenere aggiornati i dipendenti dell'APSS sullo stato di avanzamento del progetto attraverso i canali informativi dell'APSS quali: Fast news (il notiziario settimanale via email), Apss Notizie (la rivista per i dipendenti e gli interlocutori istituzionali), sito intranet dedicato al progetto, articoli su quotidiani e riviste locali. A regime la comunicazione viene effettuata in occasione delle scadenze per le iscrizioni e per la pubblicazione delle graduatorie.

### COSTO DEL PROGETTO

1.400.000 Euro per la realizzazione della struttura.

### SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ADOTTATE

Per rispondere alle necessità lavorative dei dipendenti dell'APSS, il nido è aperto tutti i giorni, esclusi domeniche, Natale e Capodanno, per 15 ore al giorno, dalle ore 6.30 alle ore 21.30 con tre diverse tipologie di frequenza (1. entrata dalle ore 6.30 ed uscita entro le 14.30; 2. entrata dalle ore 13.30 ed uscita entro le ore 21.30; 3. entrata dalle ore 7.00 ed uscita entro le ore 17.00). L'accesso al servizio corrisponde ai turni di servizio dei genitori. Attualmente sono iscritti 41 bambini, di cui 16 frequentano «a giornata» e 25 frequentano «a turno». Le rette pagate dai genitori sono in linea con le tariffe applicate dagli asili nido pubblici. Nel rispetto del modello pedagogico, i bambini vengono organizzati in gruppi, per ognuno dei quali viene assicurata un'educatrice di riferimento con rapporti numerici adulto/bambini migliorativi rispetto allo standard previsto da tutti gli asili nido pubblici della Provincia di Trento (1 educatrice ogni 4 bambini fino ai 12 mesi, 1 educatrice ogni 5 bambini di età compresa tra i 13 e i 18 mesi e 1 educatrice ogni 7 bambini di età compresa tra i 19 e i 36 mesi).

La turnistica del personale educativo è organizzata in relazione all'affluenza dei bambini al nido ed è pensata per assicurare a ogni bambino la presenza delle sue educatrici di riferimento nei momenti più importanti della giornata. Nella stanza dedicata ai bambini più piccoli si alternano due educatrici, nelle due stanze dei bimbi medi e grandi, invece, si alternano tre educatrici.

Per ogni gruppo, organizzato in base all'età, è prevista una stanza di riferimento, dove i bambini trascorrono parte della loro giornata. Altri momenti, che scandiscono il tempo al nido, vengono trascorsi nell'ampio giardino, dove i bambini hanno la possibilità di fare attività di movimento e di esplorazione, vivendo occasioni di stretto contatto con l'ambiente naturale. Il salone, al centro della struttura, è illuminato da grandi finestre e offre ai bambini opportunità differenziate di attività: giochi di movimento, angoli simbolici e attività di laboratorio con diversi materiali, preferibilmente informali e naturali.

### FORMAZIONE DEL PERSONALE

Le caratteristiche e le esigenze specifiche di ogni bambino e dei suoi genitori diventano il punto di partenza per organizzare non solo i tempi dell'ambientamento, ma anche i ritmi personalizzati che scandiscono la giornata al nido di ognuno.

Un aspetto peculiare del modello pedagogico è l'attenzione al benessere degli adulti. Prima dell'apertura del nido, nel corso di tre focus group, sono state raccolte le aspettative, i timori e le richieste dei genitori, al fine di poter organizzare concretamente l'accoglienza e la frequenza di ogni bambino in base alle esigenze specifiche e dell'età. Una stanza del nido è a uso esclusivo per madri e padri, fin dai primi

giorni dell'ambientamento, ma anche in seguito per momenti formali e informali con altri genitori, con gli educatori, con i formatori.

La formazione e la supervisione permanente degli operatori sono a cura dell'università. Prima dell'apertura del nido, è stata realizzata una settimana di formazione intensiva con il gruppo delle educatrici per l'approfondimento teorico del modello di lavoro, basato sul criterio della figura e degli ambienti/materiali di riferimento, del fare riflessivo centrato sulla valorizzazione delle competenze personali di ogni educatrice e su logiche di compartecipazione delle famiglie alla realizzazione di un progetto educativo personalizzato per ogni bambino. La formazione permanente è proseguita secondo il modello del «nido aperto», con la presenza del formatore che affianca e condivide la quotidianità dell'esperienza professionale del personale (educativo e no), valorizzandone le capacità di osservazione dei bambini, di comunicazioni verbale e metaverbale con essi e di collaborazione con i genitori.

#### **TECNOLOGIE UTILIZZATE**

Il nido è stato realizzato attraverso tecnologie «Casa clima», che coniuga ridotti consumi energetici, ottimizzazione dello sfruttamento della luce naturale e utilizzo di materiali ecocompatibili.

#### **NOTE**

L'APSS è l'unica azienda sanitaria della provincia autonoma di Trento sorta nel 1995 dalla fusione di 11 Unità sanitarie locali. È tra le più grandi aziende sanitarie italiane con circa 7.700 dipendenti, un bacino di utenza di circa 500 mila abitanti e la gestione diretta di 7 ospedali, 13 distretti sanitari, 3 dipartimenti strutturali e un bilancio di esercizio che nel 2008 è stato di circa un miliardo di euro.

## TITOLO

“Il Buon Lavoro di Parità” “comunicare +”.

## AMMINISTRAZIONE PROPONENTE

Provincia di Gorizia

## INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO

[http://opps.provincia.gorizia.it/provgo/oppsweb/index.php?folder\\_id=1307](http://opps.provincia.gorizia.it/provgo/oppsweb/index.php?folder_id=1307)

## AREA DI INTERVENTO

Comunicazione e diffusione delle politiche di genere in ambito provinciale; costituzione di un Osservatorio provinciale donna in relazione alle condizioni di vita e di lavoro.

## STATO DEL PROGETTO

Progetto realizzato.

## DESCRIZIONE SINTETICA

Il Progetto è composto da cinque azioni positive:

N.1 Ricerca sulla comunicazione istituzionale in un'ottica di genere sui media e siti internet locali:

è stata realizzata una ricerca sulla comunicazione di genere nei media locali con l'obiettivo di verificare, sia sotto il profilo quantitativo sia qualitativo, come i temi connessi alle pari opportunità siano rappresentati dai media, e sempre nell'ottica di genere è stata attuata l'analisi dei siti internet pubblici della provincia di Gorizia. La ricerca ha indicato delle linee guida sulle modalità di comunicazione di servizi e iniziative, e la necessità di un manuale guida per la comunicazione internet dei servizi e opportunità attivi sul territorio. Ed inoltre la necessità di una formazione organica sul tema della parità non fine a se stessa.

N.2 Creazione di un Osservatorio:

è stata creata, nell'ambito dell'esistente Osservatorio Provinciale Politiche Sociali, un'area dedicata alle Pari Opportunità denominata “Osservatorio Pari Opportunità”, ovvero un portale informatico in cui vengono inseriti normativa, dati, informazioni, progetti, buone prassi, servizi e quant'altro inerenti le tematiche di genere; quindi un sito web interattivo in cui gli enti e i soggetti autorizzati possono inserire e aggiornare le proprie informazioni.

N.3 Formazione/Realizzazione di corsi per comunicare “in genere”:

ha visto protagoniste dirette le donne (dipendenti pubbliche e private, disoccupate o in cerca di occupazione, donne immigrate), con la partecipazione ai percorsi formativi “Working e Career” e “Empowerment comunicativo”.

N.4 Accompagnamento/Orientamento-percorsi di bilanci di competenze di gruppo:

ha previsto una comunicazione mirata a due diversi gruppi di interlocutori: un primo gruppo rappresentato da responsabili delle aree dirigenziali di enti e aziende pubbliche e private interessati ad affrontare politiche diversity management per la promozione di politiche di genere nelle organizzazioni del lavoro pubbliche e private; un secondo gruppo rappresentato da donne impegnate a livello politico locale, referenti aziendali e di ente per le pari opportunità, dipendenti di enti pubblici, aziende e realtà associative interessate a confrontarsi ed interrogarsi sull'attualità delle politiche di pari opportunità.

N.5: Realizzazione di un Convegno/Workshop conclusivo come evento pubblico e di confronto fra gli enti coinvolti nel progetto, le/i partecipanti alle varie azioni e la cittadinanza per presentare i risultati ottenuti e delineare percorsi futuri di promozione della Parità di genere.

## ESIGENZE AFFRONTATE

Educazione alla cultura della parità e relativa diffusione;  
qualificazione e riqualificazione professionale;  
incremento dell'occupazione femminile;  
utilizzo del linguaggio di genere.

## OBIETTIVI

Agire sulla cultura della parità in generale, ed in particolare di coloro che operano nel mondo del lavoro e della formazione, attraverso il monitoraggio e la valutazione delle azioni e delle politiche attuate nei confronti delle donne lavoratrici e/o in cerca di occupazione;  
sviluppare e diffondere un linguaggio attento al genere in particolare dei soggetti istituzionali e di coloro che gestiscono la comunicazione ed erogano informazioni sul territorio;

attivare azioni di formazione ed accompagnamento per lo sviluppo delle competenze e della carriera delle donne lavoratrici del territorio con un'attenzione particolare alle donne che operano in enti pubblici e privati;  
aumentare l'accesso al lavoro delle donne, quindi promuovere l'incremento delle opportunità di formazione, di qualificazione e riqualificazione.

#### **RISULTATI ATTESI**

Creazione di Linee guida per la Comunicazione istituzionale di genere;  
elaborazione di proposte progettuali, iniziative, eventi e/o servizi che rispondono alle richieste territoriali ed ai profili di utenza individuati;  
agire nel territorio della Provincia di Gorizia per approfondire le tematiche delle PO in ambito lavorativo in modo pragmatico e quindi agire per modificare in positivo gli indicatori di Lisbona;  
favorire processi di consapevolezza sul valore sociale ed economico delle Pari Opportunità nel mercato del lavoro;  
creazione di una Rete di parità per lo sviluppo locale;  
consolidamento di una rete pubblica, privata per la valorizzazione di azioni positive per lo sviluppo locale;  
incontri pubblici di valorizzazione dei risultati e condivisione extra territoriale di Buone pratiche (replicabilità del progetto, sua sostenibilità nel tempo).

#### **RISULTATI CONSEGUITI**

Alle varie azioni del progetto hanno partecipato circa 100 persone; particolarmente seguiti i percorsi formativi anche con ricadute positive occupazionali a conclusione di detti percorsi.  
L'istituzione dell'Osservatorio Pari Opportunità permette di far conoscere e veicolare le buone prassi e le varie azioni attivate sul territorio a favore della parità.  
Individuazione di linee guida per la comunicazione istituzionale di genere.

#### **COMUNICAZIONE**

Per tutta la durata del progetto: conferenze stampa; interventi nei media; volantini, manifesti; diffusione via web; convegni e tavole rotonde; presentazione del progetto in occasione di eventi sul tema a livello locale, regionale e nazionale.

#### **COSTO DEL PROGETTO**

17.232,53 Euro

#### **SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ADOTTATE**

Promozione del lavoro di rete con la partecipazione attiva del Pubblico e del Privato.

#### **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Empowerment Comunicativo;  
Working and Career; Orientiamoci.

#### **TECNOLOGIE UTILIZZATE**

Attività di e-learning mediante l'utilizzo di un sito web interattivo.

#### **NOTE**

Le varie azioni hanno promosso l'inserimento e il reinserimento lavorativo delle donne, sostenuto i loro percorsi di carriera, rendendo effettiva la parità.

## **TITOLO**

Il benessere organizzativo a Roma TRE.

## **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Università degli studi Roma TRE.

## **AREA DI INTERVENTO**

Orario flessibile e organizzazione del lavoro.

## **STATO DEL PROGETTO**

Idea progettuale.

## **DESCRIZIONE SINTETICA**

Il progetto intende realizzare una migliore organizzazione del lavoro che porti ad una accresciuta soddisfazione del personale nella sua permanenza a Roma TRE.

Il primo passo sarà la somministrazione di un questionario rivolto a tutto il personale Tecnico-amministrativo e bibliotecario che permetta di rilevare la percezione del benessere organizzativo; il secondo passo consisterà nell'individuare una o più aree dell'ateneo con cui collaborare per somministrare un secondo questionario sul benessere organizzativo.

Inoltre si potrà collegare al benessere organizzativo anche la rilevazione del bilanciamento delle competenze.

## **ESIGENZE AFFRONTATE**

Il progetto si propone di rimuovere ostacoli che si possano incontrare per una buona conciliazione dei tempi di cura e di lavoro e per una migliore organizzazione del lavoro che porti ad una piena soddisfazione e partecipazione del lavoratore.

## **OBIETTIVI**

Partecipazione alla propria attività lavorativa con la maggiore consapevolezza e soddisfazione possibile;  
migliore sfruttamento delle proprie competenze;  
maggiore aggiornamento professionale;  
migliore conciliazione dei tempi di cura e dei tempi di lavoro.

## **RISULTATI ATTESI**

Aumentato benessere del lavoratore;  
miglioramento dell'organizzazione del lavoro;  
maggiore efficienza ed efficacia dell'azione;  
maggiore produttività.

## **COSTO DEL PROGETTO**

10,000 Euro.

## **SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ADOTTATE**

Nuove modalità organizzative riguardanti il flusso delle attività e modalità di erogazione dei servizi.

## **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Si possono prevedere interventi formativi riguardo:  
psicologia e sociologia del lavoro;  
benessere organizzativo;  
aggiornamento tecnologico.

## **TECNOLOGIE UTILIZZATE**

Tecnologie di trasmissione dati e facilitazioni correlate;  
telefonia mobile.

## **TITOLO**

“Intercomunic@”.

## **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro.

## **AREA DI INTERVENTO**

Orario flessibile e organizzazione del lavoro.

## **STATO DEL PROGETTO**

Progetto realizzato.

## **DESCRIZIONE SINTETICA**

Il Dipartimento per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione ha emanato sin dal 1997 direttive per i sistemi di telefonia nelle pubbliche amministrazioni, richiamando la necessità dell'introduzione di sistemi innovativi per la fonia nella P.A. atti a garantire da una parte il contenimento dei costi e dall'altra la necessità di “azienda allargata”. L'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro svolge un servizio di pubblica utilità tutelando lo stato di salute della popolazione assistita su un territorio composto da 80 comuni ed orograficamente svantaggiato e per questo ha la necessità di garantire la continuità e la celerità del percorso assistenziale garantendo l'interoperabilità degli operatori sanitari attraverso una rapida interconnessione degli stessi attraverso la fonia mobile-fissa. Il nostro progetto d'intercomunicazione allargata ha privilegiato soprattutto le donne, che attraverso il sistema diffusivo delle comunicazioni mobili, hanno una facilità a colloquiare e risolvere le varie problematiche non spostandosi dal posto di lavoro o lavorando a casa. Questo ha permesso di velocizzare alcuni adempimenti grazie alla facilità di essere raggiunte dagli stakeholder esterni. Infine la gestione e manutenzione a regime del progetto “Intercomunic@” all'interno del Servizio Informativo Aziendale è garantita solo dalle dipendenti donne.

## **ESIGENZE AFFRONTATE**

La nostra azienda sanitaria, aderendo alle convenzioni CONSIP Telefonia mobile fin dal 2003 e contrattualizzando con la società WIND un apposito accordo, si è posta il problema della comunicazione tra dipendenti dell'azienda e stakeholder esterni/interni. Nel 2005 la nostra azienda ha emanato un regolamento che favoriva la diffusione delle sim aziendali alle dipendenti donne. Questo ha permesso alle dipendenti, di avere una facilità di comunicazione con l'azienda attraverso una rete di telefoni mobili anche quando, per motivi legati alla flessibilità d'orario o di famiglia, si trovavano fuori dalla sede lavorativa. Nel regolamento è stato previsto anche l'utilizzo della sim per chiamate personali con fatturazione separata, ciò ha permesso la comunicazione posto di lavoro - casa- familiari. Vi era anche la necessità di tutela delle dipendenti, che lavoravano in posizioni svantaggiate (guardie mediche, 118, Pronto Soccorso), garantendo l'uso di telefoni cellulari aziendali con di chiamata rapida (breve codice composta da 4 numeri) alle altre colleghe/i. Infine, la rete di telefoni mobili/fissi doveva diventare anche rete di diffusione dati, on-line oltre che essere utilizzata con i software della rete per teleconferenze.

## **OBIETTIVI**

L'obiettivo principale è stato quello di garantire soprattutto alle dipendenti donne la possibilità di comunicare con l'azienda e con l'esterno attraverso la telefonia mobile. Il regolamento dell'azienda, approvato con apposita delibera nel 2005, prevedeva di raggiungere il target di diffusione delle sim alle dipendenti con una copertura di almeno il 75%. Altro importante obiettivo era quello di risparmiare l'efficienza produttiva di almeno il 48% calcolandola dai costi del personale che assentandosi dal lavoro per motivi di famiglia. In termini economici questo corrisponde a circa 134.000 Euro annui. L'evoluzione ed introduzione delle nuove tecnologie di comunicazione ha fatto sì che le dipendenti si possano tenere in contatto con la famiglia attraverso le sim, che sono state abilitate attraverso codici di fatturazione separata alle chiamate personali. Il miglioramento degli scambi dei dati attraverso il collegamento sim/web che le dipendenti possono effettuare da casa, la trasformazione degli attuali programmi di gestione informatica utilizzati in azienda in web-oriented, garantirà al dipendente di continuare a lavorare, con un ulteriore risparmio dell'8% sull'efficienza ed una migliore comunicazione scambio di dati ICT.

## **RISULTATI ATTESI**

Favorire la flessibilità di orario di lavoro delle lavoratrici madri attraverso una continuità comunicativa tra la sua presenza nel mondo familiare e la non necessità di presenza nel modo lavorativo. Consegna delle sim aziendali intercomunicati con il sistema fisso/mobile dell'azienda;

realizzazione rete di telefoni mobili/fissi per la diffusione dati.

#### **RISULTATI CONSEGUITI**

L'obiettivo della consegna delle sim aziendali intercomunicati con il sistema fisso/mobile dell'azienda, privilegiando dipendenti che lavoravano in posizioni svantaggiate quale guardie mediche, 118, Pronto Soccorso, è stato raggiunto. Anche la rete di telefoni mobili/fissi per la diffusione dati è divenuta una realtà aziendale grazie, grazie anche alla nuova tecnologia degli smart phone, iPad e wap/internet, garantendo alle lavoratrici madri di connettersi da casa per inviare mail, fax o lavorare su procedure aziendali.

Vista la diffusione delle SIM si è autorizzata la/il dipendente, attraverso un apposito codice da anteporre al numero, all'uso personale della scheda telefonica, godendo delle tariffe vantaggiose previste nella convenzione stipulata tra la società telefonica e l'azienda.

Altri obiettivi raggiunti sono stati:

la diffusione alle dipendenti in organico all'azienda;

il risparmio dovuto all'utilizzo della nuova tecnologia;

la diffusione di nuovi strumenti ICT e recupero efficienza aziendale.

Vi è un migliore e più funzionale utilizzo delle sim aziendali per il collegamento on-line e per la teleconferenze attraverso uno dei software distribuito free sulla rete.

Il Servizio Informativo Aziendale ha affidato alle dipendenti presenti nel suo organico la gestione complessiva del servizio. Le stesse effettuano, oltre al controllo contabile e di merito sulle fatture di fonia mobile, anche una gestione delle sim consegnate con sostituzione, assistenza, chiarimenti e formazione sull'obiettivo del progetto "Intercomunic@".

La rete di sim aziendali che collega il mondo lavorativo con quello di casa ha effettivamente raggiunto e superato le aspettative iniziali. Le dipendenti, dirigenti o funzionarie, non possono staccarsi o fare a meno di dialogare con l'azienda anche quando sono fuori da questa. Il nostro principale obiettivo era quello di evitare il "cut off" tra la sede degli affetti e quella del lavoro. Volevamo gettare un ponte tra queste due realtà permettendo alla lavoratrice madre una migliore flessibilità ed organizzazione del lavoro. La conferma di questo è data dall'attuale copertura delle sim consegnate alle dipendenti che sfiora quota 90%.

L'obiettivo del miglioramento dell'efficienza è stato raggiunto e superato attualmente i risparmi calcolati derivanti dall'utilizzo massivo del progetto Intercomunica@ sono attestati sui 157.000 Euro. A questi vanno aggiunti ulteriori 23.000 Euro di risparmio utilizzando le sim aziendali per lo scambio dati wap/internet che la nostra dipendente utilizza da casa.

#### **COMUNICAZIONE**

Momenti formativi ed informativi sia on-line (mail dei dipendenti), sia in aula che direttamente alle dipendenti che si rivolgevano al nostro servizio.

#### **COSTO DEL PROGETTO**

324.000 Euro.

#### **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Sezioni in aula, e personali su richiesta delle dipendenti.

#### **TECNOLOGIE UTILIZZATE**

Utilizzo delle nuove tecnologie di comunicazione ICT attraverso le sim mobili aziendali.

Utilizzo di smart phone, iPad e wap/internet.

#### **NOTE**

Oggi l'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro può a ragione freggiarsi di azienda con il maggior numero di contatti intra/extra aziendali grazie all'introduzione delle tecnologie di comunicazione ICT attraverso sim mobili. Le circa 3000 sim oggi consegnate, sul totale di 3560 dipendenti e di queste la classe femminile delle dirigenti e funzionarie è stata coperta per circa il 90%, hanno permesso di annullare il gap di relazioni aziendali delle donne dipendenti che usufruivano di facilitazioni per motivi di famiglia.

## **TITOLO**

Centro Estivo destinato ai figli dei dipendenti della Regione Marche.

## **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Regione Marche.

## **INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

[www.pariopportunita.regione.marche.it](http://www.pariopportunita.regione.marche.it)

## **AREA DI INTERVENTO**

Servizi per l'infanzia.

## **STATO DEL PROGETTO**

Progetto realizzato.

## **DESCRIZIONE SINTETICA**

Il Comitato per le Pari Opportunità della Giunta e del Consiglio della Regione Marche, preso atto dei buoni risultati ottenuti dal centro estivo organizzato nel 2009, che ha permesso ai dipendenti regionali di disporre di un servizio di accoglienza per i propri figli vicino al proprio posto di lavoro, nella seduta del 23 marzo 2010, ha deciso il rifinanziamento dello stesso, anche per l'annualità 2010.

Il Comune di Ancona si è impegnato a realizzare un centro estivo dedicato ai figli dei dipendenti della Regione Marche, da effettuarsi presso la scuola Giulio Verne in via Tiziano 48 - Ancona, fino a un massimo di 50 (cinquanta) bambini di età compresa tra i 4 e i 10 anni, e presso la scuola Carlo Antognini via Bramante 7 Ancona, per un massimo di 20 (venti) ragazzi di età compresa tra gli 11 e i 14 anni.

L'orario di entrambi i centri sarà dalle 8 alle 14.30 e la frequenza comprenderà anche il servizio mensa.

L'entità del beneficio per il dipendente regionale consiste in un contributo sul costo della retta per ogni mese di centro estivo usufruito da ciascun figlio.

La P.F. Pari Opportunità provvederà al pagamento a favore del Comune di Ancona dell'intera retta; la quota a carico del dipendente sarà successivamente recuperata dalla P.F. Organizzazione ed Amministrazione del personale, mediante una trattenuta effettuata sulla busta paga.

Inoltre la risoluzione 34 ribadisce che "l'esclusione dalla tassazione opera anche nell'ipotesi in cui detti servizi siano messi a disposizione dei dipendenti tramite il ricorso a strutture esterne all'Ente" quindi tramite convenzioni.

## **ESIGENZE AFFRONTATE**

Esigenza dei dipendenti regionali di disporre di un servizio di accoglienza per i propri figli vicino al proprio posto di lavoro.

## **OBIETTIVI**

Fornire ai dipendenti della Regione Marche un servizio di conciliazione ubicato vicino alla sede di lavoro per migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nel periodo estivo.

## **RISULTATI ATTESI**

Soddisfare il fabbisogno dei 31 dipendenti che hanno risposto al bando del centro estivo.

## **RISULTATI CONSEGUITI**

28 dipendenti hanno usufruito del servizio del centro estivo.

## **COMUNICAZIONE**

La comunicazione del Bando a tutti i dipendenti della Regione Marche è avvenuta tramite posta elettronica.

## **COSTO DEL PROGETTO**

15.000 Euro.

## **NOTE**

Il servizio del Centro estivo è stato utilizzato solo dai dipendenti residenti nelle città di Ancona e Jesi, in quanto la sede di detto servizio è nella città di Ancona e quindi difficile da utilizzare per i dipendenti pendolari.

#### **TITOLO**

“D tre: ovvero donna/disabile/mamma di disabile”.

#### **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Università degli studi di Parma.

#### **INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

[www.dis-abile.unipr.it](http://www.dis-abile.unipr.it)

#### **AREA DI INTERVENTO**

Gestione delle emergenze.

#### **STATO DEL PROGETTO**

Progetto in fase di realizzazione.

#### **DESCRIZIONE SINTETICA**

Logopedia, counseling psicologico, uso di sintesi vocale, poetcompact, dragon10, soft per autistici, dislessici, ecc.

Costruito gruppo di auto aiuto, una biblioteca vivente, una Banca del Tempo, corso LIS, corsi di autostima.

#### **ESIGENZE AFFRONTATE**

Supporto psicologico e umano a donne che portano con a carico familiari disabili condizionanti i ritmi di lavoro e di vita.

#### **OBIETTIVI**

Restituire serenità; dare la possibilità, anche attraverso strumenti informatici, di confrontarsi e trovare soluzioni possibili di ricostruzione del sé e di autostima.

#### **RISULTATI ATTESI**

Condivisione di problematiche e soluzioni.

#### **RISULTATI CONSEGUITI**

Dopo un modello prototipo con circa 20 donne, nel 2009 articolato il nuovo progetto in cui sono entrate altre donne per un totale di circa 40. Da verificare la validità del progetto a giugno 2011.

#### **COMUNICAZIONE**

Organizzati eventi con Comune, Provincia e Regione per far conoscere il progetto con distribuzione gadget e dvd. Realizzate sedute di Biblioteca vivente.

#### **COSTO DEL PROGETTO**

5.000 Euro per la trainer psicoterapeuta.

#### **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Corso di interpretariato; corso di uso di strumenti informatici; corso di grafica; corso di costruzione di dvd; corsi di aggiornamento con Asl; master sullo sport.

#### **TECNOLOGIE UTILIZZATE**

Software compensativi per i ragazzi con DSA e autistici.

#### **NOTE**

Numerose contatti con massmedia, network e numerose mail di stima da tutta Italia con richieste di partecipazione.

## TITOLO

“DIONE” - Donne Impiego Opportunità Nuove con l' E-learning.

## AMMINISTRAZIONE PROPONENTE

Provincia di Trieste.

## INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO

[www.provincia.trieste.it](http://www.provincia.trieste.it), Lavoro & Orientamento, Direzione Servizio Lavoro sezione Progetti.

## AREA DI INTERVENTO

Orario flessibile e organizzazione del lavoro.

## STATO DEL PROGETTO

Progetto in fase di realizzazione.

## DESCRIZIONE SINTETICA

Il progetto si articola in più linee di intervento che integrano e rafforzano le iniziative già in via di attuazione da parte del Servizio Lavoro e del Centro per l'Impiego della Provincia di Trieste e degli Ordini professionali.

In particolare, il progetto si propone di supportare in modo innovativo, efficace e concreto attività di informazione/formazione continua obbligatoria, tenuto conto di quattro fattori principali:

- a) la presenza, in Regione FVG, di materiale conoscitivo aggiornato, qualificato e di recente produzione sui temi dell'occupazione e delle dinamiche del mercato del lavoro;
- b) il patrimonio di competenze ed esperienze significative di operatori specializzati, professionisti e organismi che compongono la rete degli addetti ai lavori;
- c) l'opportunità e facilità di accesso offerta dalla disponibilità di tecnologie informatiche e telematiche distribuite sul territorio;
- d) l'opportunità di sviluppo professionale della libera professione, sia in forma autonoma che subordinata esistente nel comparto.

Il progetto si articola in due macro aree denominate focus:

### FOCUS INFORMAZIONE:

Tenuto conto delle esigenze/difficoltà peculiari delle donne in cerca di occupazione che sono state puntualmente rilevate dai recenti studi e dalle ricerche finanziate anche dagli enti pubblici, si provvede alla produzione di supporti informativi multimediali per le/gli utenti del Centro per l'Impiego, che prevedano anche particolari istanze dedicate alle utenti donne toccate dai provvedimenti conseguenti la crisi economica, in modo da fornire loro specifiche informazioni. Detti supporti saranno fruibili a ciclo continuo e messi a disposizione delle/degli utenti presso il Centro per l'Impiego e presso gli altri sportelli informativi della Provincia di Trieste (Erdisu, Ezit, URP, edifici pubblici ecc.), nonché presso gli Infogiovani dislocati in ambiti comunali per favorire la cultura della ricerca attiva di lavoro da parte dei giovani.

Gli obiettivi specifici sono:

- 1) ridefinire e aggiornare costantemente il servizio informativo dei servizi al lavoro della Provincia di Trieste con particolare riguardo per le attività svolte dal Centro per l'Impiego in un'ottica di genere, avvalendosi del patrimonio conoscitivo e della collaborazione di organismi, esperti ed associazioni che sono impegnati a contrastare la disoccupazione.
- 2) raggiungere il maggior numero di persone che fin dal primo approccio di tipo 'informativo' possano trovare risposte mirate e per quanto possibile personalizzate attraverso i sistemi multimediali più vicini e accessibili, utilizzando i punti informativi telematici dislocati sul territorio e nelle sedi opportune (Erdisu, Ezit, URP, edifici pubblici ecc.)

### FOCUS FORMAZIONE:

Produzione di corsi di formazione continua obbligatoria e orientativa per gli ordini professionali totalmente fruibile on line, da frequentare attraverso la rete (web based training - W.B.T.), di supporto e complementari alle attività di formazione continua obbligatoria, organizzate 'in presenza' e che agevolano in particolare le donne che possono fruire di parte delle attività formative 'a distanza' attraverso il web. Si prevede di selezionare i contenuti della formazione on line di concerto con gli esperti del settore, fermo restando il rispetto dei criteri metodologici propri della progettazione dei corsi di formazione a distanza.

#### **ESIGENZE AFFRONTATE**

Innovazione e facilità di accesso al sistema di informazione/formazione sui servizi per il lavoro a favore delle/dei cittadine/i e delle/degli utenti del Centro per l'Impiego anche attraverso la dislocazione delle opportunità informative/formative sul territorio.

Accesso diffuso, facilità di consultazione e utilizzo dei risultati di analisi, studi e progetti elaborati sul territorio provinciale, regionale e nazionale sulle tematiche del lavoro e sulle dinamiche del mercato del lavoro, nonché altre fonti qualificate utili per elaborare nuove strategie e azioni migliorative.

Valorizzazione delle competenze dei consulenti del lavoro, dei liberi professionisti e degli operatori specializzati del Centro per l'Impiego e delle strutture di supporto del Servizio Lavoro della Provincia.

Formazione continua per le consulenti del lavoro e per le professioniste iscritte a ordini professionali (commercialisti, avvocati,...) nonché per altre addette interessate agli studi professionali.

Rafforzamento della familiarità all'utilizzo delle tecnologie informatiche preposte all'apprendimento (superamento del "digital divide").

Riuso del progetto su più ambiti territoriali a livello regionale.

#### **OBIETTIVI**

Il progetto si colloca all'interno di azioni di politica attiva del lavoro finalizzate allo sviluppo di azioni per contrastare la disoccupazione, specie quella femminile, dedicando particolare riguardo alle donne che si trovano in condizioni di maggior debolezza nell'affrontare il mercato del lavoro, anche a seguito di provvedimenti dovuti alla crisi economica.

Si propone di supportare in modo innovativo, efficace e concreto attività di informazione, orientamento al lavoro e professionale, formazione continua obbligatoria, rivolgendosi in modo mirato e per quanto possibile personalizzato a giovani in cerca di prima occupazione, soggetti con professionalità e lauree deboli, immigrate.

Il progetto si propone altresì di fornire strumenti innovativi atti a favorire il percorso di formazione continua obbligatoria delle professioniste e delle addette agli studi professionali nonché favorire l'accesso alle libere professioni.

Attraverso la produzione di corsi di formazione on line da frequentare attraverso la rete (web based training - W.B.T.) si intende sviluppare e integrare le attività di formazione professionale per agevolare in particolare le donne che possono fruire di parte delle attività formative 'a distanza' attraverso la Rete, in alternativa a quelle organizzate 'in presenza', contribuendo in tale modo anche al superamento del così detto "digital divide" a favore dell'apprendimento continuo lungo tutto il corso della vita (long life learning).

#### **RISULTATI ATTESI**

Superamento del 'digital divide';

sviluppo delle competenze già acquisite per una migliore familiarizzazione all'uso del computer;

conciliazione dei tempi di cura con i tempi da dedicare all'aggiornamento e alla formazione continua obbligatoria;

aumento delle opportunità di apprendimento continuo lungo tutto il corso della vita (long life learning);

miglioramento della qualità dell'informazione offerta ai cittadini utenti dei servizi per il lavoro.

#### **RISULTATI CONSEGUITI**

Gli obiettivi raggiunti sono da considerarsi parziali dato che il progetto è ancora in fase di realizzazione.

Creazione di 1 DVD illustrativo delle politiche attive del lavoro rivolte ai target oggetto del progetto.

#### **COMUNICAZIONE**

Conferenza stampa per avvio progetto e creazione di una pagina statistica dedicata su Facebook.

#### **COSTO DEL PROGETTO**

35.000 Euro.

#### **TECNOLOGIE UTILIZZATE**

piattaforma digitale per la formazione continua e supporto multimediale per la diffusione delle informazioni.

## **TITOLO**

Progetto sperimentale a sostegno della conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro dei dipendenti provinciali.

## **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Provincia di Forlì-Cesena.

## **INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

<http://www.provincia.fc.it/pariopportunita/>

## **AREA DI INTERVENTO**

Servizi per l'infanzia.

## **STATO DEL PROGETTO**

Progetto in fase di realizzazione.

## **DESCRIZIONE SINTETICA**

Fase I

Predisposizione e illustrazione del progetto ai dipendenti e dipendenti provinciali; coinvolgimento dei dirigenti, del Servizio Organizzazione e Gestione risorse Umane, della RSU; individuazione dei bisogni di conciliazione dei lavoratori e delle lavoratrici, attraverso la stesura e somministrazione di un questionario strutturato a risposta multipla.

Attraverso tale questionario, distribuito via e-mail a tutto il personale dell'ente, si intende rilevare informazioni socio-demografiche e professionali utili all'inquadratura della dimensione del fabbisogno, della sua distribuzione tra le varie sedi dell'Amministrazione Provinciale ecc., nonché i fabbisogni concreti di conciliazione dei lavoratori e delle lavoratrici che hanno risposto al questionario, predisposizione del data base per l'imputazione dei questionari, raccolta dei questionari e imputazione dei questionari nel data base.

Fase II

Raccolta tramite data-base di tutte le informazioni fornite dal questionario (informazioni di carattere generale: genere, età, titolo di studio, composizione nucleo familiare ecc. Informazioni specifiche sui fabbisogni di conciliazione);

elaborazione statistica delle risposte;

stesura di un report di lettura dei fabbisogni;

organizzazione e gestione di focus group, tematici e qualitativi, centrati sui lavoratori e sulle lavoratrici, coinvolte nell'iniziativa, in relazione alle specifiche tipologie di servizio richieste, particolarmente utile per la raccolta di pareri, opinioni, manifestazioni di interesse, mirando prevalentemente all'individuazione delle criticità/difficoltà ed alla formulazione di proposte e consigli organizzativi dei servizi;

sintesi e rielaborazione finale di tutto il materiale raccolto, sia sotto il profilo quantitativo, che sotto quello qualitativo e sviluppo di ipotesi di servizi di conciliazione;

restituzione al personale dipendente, ai dirigenti, alla RSU, alla Giunta Provinciale, degli esiti della rilevazione quanti/qualitativa ed analisi di fattibilità implementazione azioni family/persona friendly.

Fase III

Messa a punto delle azioni o del/i servizio/i (max 2), finalizzati a soddisfare i bisogni di conciliazione dei dipendenti legati ad esigenze di cura dei figli e/o l'esecuzione di commissioni personali;

convenzionamento con soggetti esterni, previo espletamento di procedura ad evidenza pubblica;

stesura di un regolamento interno per l'usufruzione del/i servizio/i da parte dei e delle dipendenti;

attivazione del/i servizi.

Fase IV

Azioni di diffusione territoriale, anche in un'ottica di trasferibilità dell'iniziativa in altri contesti territoriali, sia pubblici che privati e di allargamento delle convenzioni ad altri enti locali minori;

attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali.

## **ESIGENZE AFFRONTATE**

Sviluppo di una cultura del benessere, come interfaccia tra la persona e l'organizzazione e come investimento sulle risorse umane che compongono l'organizzazione dell'ente, per migliorare la loro qualità di vita personale e professionale.

## **OBIETTIVI**

Il progetto intende inserire e sperimentare all'interno del contesto organizzativo dell'Amministrazione provinciale di Forlì-Cesena, azioni innovative di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, complementari alle misure di flessibilità degli orari di lavoro e di congedo già adottati dall'ente.

Si ritiene che la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro debba rappresentare una priorità per la Provincia di Forlì-Cesena, da attuarsi non soltanto attraverso la predisposizione di linee di indirizzo, interventi di sensibilizzazione, ma anche attraverso l'attuazione e la sperimentazione di azioni concrete sul campo.

I principali obiettivi che il progetto intende perseguire sono:

attivare la Provincia di Forlì-Cesena in un'azione interassessorile, per la diffusione di una cultura di pari opportunità, di mainstreaming di genere e di riequilibrio delle responsabilità familiari fra i sessi;

favorire l'attivazione di una riflessione comune tra dipendenti e amministratori provinciali sul tema della conciliazione tra lavoro e vita personale, sia sotto il profilo del benessere organizzativo, sia sotto il profilo delle ricadute in termini di economicità e produttività;

favorire lo sviluppo di un contesto lavorativo concretamente orientato a coniugare la centralità della persona alla qualità ed all'efficacia dei processi operativi, attraverso il miglioramento dell'articolazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e delle dipendenti provinciali;

favorire lo sviluppo del benessere organizzativo, della motivazione al lavoro e del senso di appartenenza, attraverso procedure dialogiche di soluzione dei problemi, la co-ideazione, la co-progettazione e l'attivazione di azioni/servizi family/personal friendly, innovativi all'interno dell'organizzazione provinciale e rispondenti alle concrete esigenze di conciliazione fra responsabilità familiari e responsabilità di lavoro del personale dipendente e ricercando con lo stesso personale forme di comunicazione diretta e di ascolto;

favorire un maggiore impegno e produttività sul lavoro, attraverso la riduzione dell'assenteismo dei dipendenti per motivi di famiglia o per commissioni personali.

## **RISULTATI ATTESI**

Promozione di iniziative sperimentali di intrattenimento dei bambini dei dipendenti provinciali, durante i periodi di chiusura delle scuole, previa individuazione di spazi idonei, di personale disponibile, nonché dei dipendenti provinciali interessati alla fruizione dei servizi medesimi, secondo una logica di "self-help", anche tramite il coinvolgimento del CRAL aziendale e delle Organizzazioni sindacali

## **RISULTATI CONSEGUITI**

Ad oggi si è conclusa la I fase del progetto. Ben 275 dipendenti hanno mostrato interesse verso l'iniziativa attraverso la compilazione del questionario. L'elaborazione dei questionari è stata oggetto di predisposizione di uno specifico report di restituzione dei risultati oggetto di approvazione da parte della Giunta provinciale di Forlì-Cesena. Gli esiti della I fase sono stati oggetto di confronto con l'RSU.

## **COMUNICAZIONE**

Presentazione del progetto a tutti i dipendenti provinciali, alla RSU, alla Sesta Commissione consiliare "Politiche attive per il Lavoro, Servizi per l'Impiego, Formazione Professionale, Servizi Sociali e Sanitari, Pari Opportunità". Il progetto è stato approvato dalla Giunta provinciale con atto n. 85562/417 del 7/09/2010.

## **SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ADOTTATE**

A seguito della delibera n. 85562/417 del 07/09/2010 si è provveduto alla creazione di un nuovo obiettivo PEG/PDO (Piano Esecutivo di Gestione/Piano Dettagliato degli Obiettivi) trasversale a 3 assessorati

## **TECNOLOGIE UTILIZZATE**

Divulgazione del questionario di rilevazione dei fabbisogni di conciliazione tramite la Intranet provinciale, creazione di un data-base per l'imputazione di 275 questionari ricevuti (cioè il 54% dei dipendenti), elaborazione statistica e grafica dei risultati, divulgazione dei risultati tramite Intranet provinciale e sito istituzionale delle Pari Opportunità.

## **TITOLO**

"Le Tagesmutter a Monza".

## **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Comune di Monza.

## **INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

<http://www.monzagiovani.it/opencms/opencms/monzagiovani2/progetti/imrose/Tagesmutter/>

## **AREA DI INTERVENTO**

Reinserimento lavorativo delle donne dopo la maternità.

## **STATO DEL PROGETTO**

Progetto realizzato

## **DESCRIZIONE SINTETICA**

Il progetto "Professione Tagesmutter" ha ottenuto il patrocinio del Ministero delle Pari Opportunità, nonché è stato inserito quale progetto strategico nell'AQST (Accordo Quadro di Sviluppo Territoriale) 2010.

Il percorso attuato dal Comune di Monza - Assessorato alle Politiche Giovanili e Pari Opportunità, iniziato nel maggio 2009, ha previsto un bando di concorso per la partecipazione al corso di formazione "Diventare Tagesmutter" aperto alla cittadinanza della Provincia di Monza e Brianza.

La prima edizione del corso ha previsto 300 ore, di cui 250 in aula e 50 di stage presso la Cooperativa Casa Bimbo Tagesmutter Bolzano, con il coinvolgimento di un mix di docenti: Formaper per il modulo di imprenditorialità, Casa Bimbo Bolzano per la fondamentale prassi quotidiana di una Tagesmutter con elementi di pedagogia e psicologia. Inoltre si è attivata una collaborazione con quattro pediatri del territorio.

Si precisa, infine, che il corso, per favorire la conciliabilità dei tempi lavoro-famiglia, è stato organizzato in ore serali e durante l'intera giornata del sabato.

Il percorso formativo ha avuto il suo culmine nella costituzione della Cooperativa Sociale Casa Bimbo Tagesmutter Monza il 14 aprile 2010 con venti socie delle ventisei corsiste.

Per l'anno 2010, l'Assessorato alle Politiche Giovanili e Pari Opportunità ha indetto un secondo bando di partecipazione per la selezione al corso di formazione "Diventare Tagesmutter" avvalendosi del sistema di "Doti Formazione" di Regione Lombardia, la quale eroga contributi ai cittadini che vogliano riqualificarsi in termini professionali e imprenditivi.

## **ESIGENZE AFFRONTATE**

Il progetto "Professione Tagesmutter" nasce dall'esigenza di realizzare a Monza un servizio di cura 0-3 anni innovativo, e favorire quindi la conciliazione dei tempi famiglia-lavoro, sostenendo le donne nel ruolo di lavoratrici, mogli e madri. Il servizio Tagesmutter è quindi rivolto al sostegno della genitorialità che, di fronte a una domanda sociale sempre più complessa ed articolata, vuole fornire risposte flessibili e idonee alle esigenze di ogni singola famiglia.

## **OBIETTIVI**

Favorire la conciliazione dei tempi famiglia-lavoro, sostenendo le donne nel ruolo di lavoratrici, mogli e madri. L'aspetto innovativo che lo rende preferibile ad altri servizi più tradizionali, consiste nell'accudire i bambini nelle singole abitazioni delle Tagesmutter: ricreare l'ambiente domestico favorisce la valorizzazione e lo sviluppo educativo del bambino, nel rispetto dei suoi ritmi e bisogni.

Inoltre si è posto l'obiettivo di favorire l'emersione del lavoro in nero, la creazione di nuovi posti di lavoro, nonché lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile con la nascita della prima cooperativa Casa Bimbo Tagesmutter Monza della Provincia di Monza e Brianza.

## **RISULTATI ATTESI**

Abbattere le liste agli asili nido comunali e privati a Monza offrendo un nuovo servizio di cura innovativo.

## **RISULTATI CONSEGUITI**

Le richieste pervenute alla Cooperativa Casa Bimbo Monza di famiglie che vorrebbero usufruire del servizio di cura sono, ad oggi, circa 80, dei quali 8 contratti stipulati con quattro Tagesmutter di Monza. In aggiunta, le Tagesmutter sono distribuite capillarmente sul territorio, agevolando l'organizzazione familiare nella gestione della giornata, rendendo più veloci i tempi di spostamento ed accesso al servizio.

La tariffa del servizio per le famiglie ha un range di euro 4,60/8,00 in base al numero di ore di frequenza, notturno e festivi.

Il servizio, inoltre, in via sperimentale, è stato inserito nel Piano delle Azioni Positive 2009/2011 del Comune di Monza - "Al lavoro tranquilla!", attraverso cui le mamme dipendenti di ruolo con figli di età compresa tra 3 mesi e 1 anno potranno richiedere un voucher di rientro.

L'Assessorato, infine, sta valutando la possibilità, con il Settore dei Servizi Sociali del Comune di Monza, di far rientrare il servizio Tagesmutter nel progetto "Buono 0-3 anni", con il quale le famiglie monzesi, con bambini fino a 3 anni, che utilizzano servizi privati per la prima infanzia o baby sitter, possono ricevere un contributo pari ad un massimo del 40% delle spese sostenute.

#### COMUNICAZIONE

Giornate informative, brochures, manifesti, volantini, informazioni su sito istituzionale e monzagiovani.it .

#### COSTO DEL PROGETTO

100.000 Euro

**TITOLO**

“Vita e lavoro: percorsi di conciliazione”.

**AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Regione Piemonte.

**INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

<http://www.regione.piemonte.it/pariopp/progetti/htm>

**AREA DI INTERVENTO**

Gestione delle emergenze.

**STATO DEL PROGETTO**

Progetto in fase di realizzazione.

**DESCRIZIONE SINTETICA**

Mappatura sulla conoscenza e l'utilizzo delle forme di flessibilità e sperimentazione di formule organizzative innovative per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Proposta di realizzazione di servizi di cura e sostegno alla gestione dei figli e dei parenti anziani con l'attivazione di uno sportello informativo.

**ESIGENZE AFFRONTATE**

Necessità di avere servizi aggiuntivi per affrontare situazioni di conciliazione impreviste e improvvise.

**OBIETTIVI**

Facilitare e valorizzare l'utilizzo dei diversi istituti di flessibilità, implementare e costruire situazioni di flessibilità personalizzate. Individuare e proporre servizi di supporto alle diverse problematiche di cura.

**RISULTATI ATTESI**

Concretizzazione di uno sportello di conciliazione informativo e di una rete di servizi fruibili attraverso convenzioni stipulate dall'ente con integrazione dei costi per il dipendente.

**SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ADOTTATE**

Innovazione nella gestione degli istituti di flessibilità;

realizzazione di uno sportello informativo erogazione di servizi a costi contenuti (in itinere).

**TITOLO**

Asilo-nido aziendale all'interno dell'Ospedale Riuniti di Foggia.

**AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

IAL-CISL Puglia e Università degli Studi di Foggia.

**INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

[www.negodis.net](http://www.negodis.net)

**AREA DI INTERVENTO**

Reinserimento lavorativo delle donne dopo la maternità.

**STATO DEL PROGETTO**

Idea progettuale.

**DESCRIZIONE SINTETICA**

Nell'ambito delle politiche sociali per la famiglia relative alla conciliazione dei carichi di famiglia con quelli lavorativi, il project work mira alla realizzazione di un asilo-nido aziendale all'interno dell'Ospedale Riuniti di Foggia.

**ESIGENZE AFFRONTATE**

La principale richiesta da parte dei dipendenti dell'ospedale è quella di favorire la conciliazione dei tempi di vita/famiglia con quelli lavorativi.

**OBIETTIVI**

La realizzazione di un asilo-nido aziendale.

**RISULTATI ATTESI**

Partecipazione dei dipendenti dell'Ospedale riuniti di Foggia alla compilazione del questionario somministrato.

**RISULTATI CONSEGUITI**

Oltre cinquecento questionari raccolti.

**COMUNICAZIONE**

Somministrazione di un questionario volto a sondare le richieste e necessità dei dipendenti dell'Ospedale Riuniti di Foggia.

**COSTO DEL PROGETTO**

150.000 Euro

**FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Monitoraggio del project work da parte del docente/facilitatore.

**TECNOLOGIE UTILIZZATE**

Adozione del sistema di decodifica dei dati desunti dal questionario ossia l'SPSS.

**TITOLO**

Modelli di Welfare aziendale.

**AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Azienda di Servizi alla Persona Istituti Milanesi martinitt e Stellite e Pio Albergo Trivulzio.

**INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

[http://www.pioalbergotrivulzio.it/comitato\\_pari\\_opportunita.asp](http://www.pioalbergotrivulzio.it/comitato_pari_opportunita.asp)

**AREA DI INTERVENTO**

Orario flessibile e organizzazione del lavoro.

**STATO DEL PROGETTO**

Progetto in fase di realizzazione.

**DESCRIZIONE SINTETICA**

Miglior gestione delle risorse umane, attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro e l'utilizzo delle nuove tecnologie informatiche che permettano una ottimizzazione del tempo e una miglior qualità della vita e del lavoro, favorendo nel contempo il benessere delle lavoratrici.

**ESIGENZE AFFRONTATE**

Necessità di maggiori conoscenze informatiche per meglio affrontare il lavoro e la vita quotidiana; flessibilità lavorativa per meglio conciliare il tempo lavoro-famiglia; benessere delle lavoratrici.

**OBIETTIVI**

Ottimizzare l'organizzazione del lavoro e della vita quotidiana (es. spesa on-line, home-banking, banca del tempo, sportello cerco-offro, prenotazione centri estivi per i figli, prenotazione di corsi di ginnastica, autodifesa, yoga e autostima) soprattutto delle donne, così da permettere loro di vivere con maggior benessere e serenità il tempo lavoro e il tempo famiglia.

**RISULTATI ATTESI**

Più qualità del lavoro e della vita delle persone.

**RISULTATI CONSEGUITI**

Maggior benessere delle lavoratrici, grazie anche ad un'alta partecipazione ai corsi di autostima e di ginnastica, già attuati.

**COMUNICAZIONE**

Brochure, bacheche aziendali, sito internet dell'Azienda, Intranet.

**COSTO DEL PROGETTO**

20.000 Euro

**SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ADOTTATE**

Corsi e convegni in orario di servizio

**FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Formazione di formatori informatici, corsi di autostima, formazione di formatori di pari opportunità.

**TECNOLOGIE UTILIZZATE**

Postazioni informatiche, utilizzabili dai dipendenti.

**TITOLO**

“Progetto Donna”.

**AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Comune di Macerata.

**INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

<http://www.comune.macerata.it/Engine/RAServePG.php/P/115491CMC0320>

<http://www.comune.macerata.it/Engine/RAServePG.php/P/122691CMC0300/M/115491CMC0320>

**AREA DI INTERVENTO**

Reinserimento lavorativo delle donne dopo la maternità.

**STATO DEL PROGETTO**

Progetto realizzato.

**DESCRIZIONE SINTETICA**

Il progetto "Donna" riguarda l'apertura dell'Informadonna, uno sportello creato per le cittadine/ i cittadini, al fine di offrire, anche attraverso strumenti tecnologici, informazioni e orientamento su lavoro, imprenditoria femminile, servizi, associazioni, politica, tempo libero, iniziative sociali, culturali e di formazione. Facilita l'accesso alla conoscenza della legislazione in tema di pari opportunità e di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, di servizi resi alle donne e in supporto alla famiglia. Offre consulenza legale e psicologica gratuita grazie alla collaborazione con il Comitato Pari Opportunità dell'Ordine Forense di Macerata e con l'Anmil (Associazione Nazionale Mutilati ed Invalidi sul lavoro).

Per i dipendenti comunali invece si è dato spazio alla flessibilità oraria, ai corsi di formazione in e-learning, al posticipo della chiusura degli asili nido comunali alle 18, all'apertura anche il sabato mattina per favorire i tempi di conciliazione.

**ESIGENZE AFFRONTATE**

Diffondere e promuovere una nuova cultura di genere.

**OBIETTIVI**

Aumentare l'occupazione femminile e il reinserimento lavorativo, favorire l'ingresso al mondo del lavoro attraverso l'informazione sui corsi di qualifica e di formazione disponibili, dare sostegno psicologico e legale alle donne e famiglie in caso di necessità, favorire la flessibilità oraria e l'apprendimento on-line delle dipendenti

**RISULTATI ATTESI**

Migliorare la qualità della vita delle donne e delle famiglie;  
promuovere una nuova cultura di genere;  
promuovere iniziative di imprenditoria femminile;  
favorire l'occupazione;  
aumentare la conoscenza dei diritti.

**RISULTATI CONSEGUITI**

L'informadonna è diventato un punto di riferimento per cittadine e dipendenti, grazie anche alla stesura di newsletters periodiche come strumento di contatto, diffusione di cultura e partecipazione.

**COMUNICAZIONE**

Conferenze stampa, servizio Tg Regionale, conversazioni allo sportello informadonna, sito web, volantini.

**COSTO DEL PROGETTO**

15.000 Euro all'avvio.

**SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ADOTTATE**

Costruzione della rete dello sportello

**FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Corso di formazione organizzato dalla Scuola superiore della Pubblica amministrazione su "donna, politica, istituzioni";

corso di formazione sulla "Violenza di genere".

#### **TECNOLOGIE UTILIZZATE**

Cms per costruzione sito web, piattaforma e-learning, photoshop.

#### **NOTE**

Il progetto "Donna" così chiamato genericamente rientra nel più ampio concetto di pari opportunità per cui questo Comune ha operato su due fronti: con la creazione dello sportello informadonna si è cercato di dare continuità alla divulgazione di finanziamenti all'imprenditoria femminile, corsi di formazione, opportunità di lavoro; attuazione di politiche di conciliazione, flessibilità lavorativa all'interno dell'ente, uso di nuove tecnologie.

**TITOLO**

“Infanzia Sicura”.

**AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Comune di Silvi

**INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

[www.comune.silvi.te.it](http://www.comune.silvi.te.it)

**AREA DI INTERVENTO**

Servizi per l’infanzia.

**STATO DEL PROGETTO**

Progetto in fase di realizzazione.

**DESCRIZIONE SINTETICA**

Il progetto si propone di aumentare i servizi a favore della donna lavoratrice con l’apertura delle scuole primarie e dell’infanzia in orario aggiuntivo dalle 7.30 alle 8.30.

**ESIGENZE AFFRONTATE**

Rispetto degli orari di lavoro da parte delle lavoratrici madri;  
necessità di aumentare i servizi a favore delle donne lavoratrici.

**OBIETTIVI**

Tutela della infanzia;  
aumento della serenità familiare e personale della donna lavoratrice.

**RISULTATI ATTESI**

Consentire alle donne lavoratrici un più sereno approccio e una migliore realizzazione sul lavoro.

**RISULTATI CONSEGUITI**

Aumento dei servizi a favore delle donne lavoratrici.

**COMUNICAZIONE**

Incontri con associazione delle donne;  
consiglio di Circolo;  
assemblee di classe;  
assemblee di intersezione;  
incontri con Associazioni di casalinghe.

**COSTO DEL PROGETTO**

64.800 Euro.

**SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ADOTTATE**

Flessibilità oraria;  
ore aggiuntive di lavoro scolastico.

#### **TITOLO**

Progetto di sperimentazione del telelavoro nell'Università degli Studi dell'Insubria.

#### **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Università degli Studi dell'Insubria sede di Varese.

#### **INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

<http://www4.uninsubria.it/online/Home/NavigaperTema/ATENEO/Organizzazione/AltriOrganidiAteneo/Comitati/ComitatoperlePariOpportunitaCPO/articolo1080.html>

#### **AREA DI INTERVENTO**

Orario flessibile e organizzazione del lavoro.

#### **STATO DEL PROGETTO**

Progetto in fase di realizzazione.

#### **DESCRIZIONE SINTETICA**

Per agevolare la conciliazione tra compiti professionali e responsabilità familiari dei dipendenti si è sperimentato una forma di telelavoro domiciliare "in alternanza", vale a dire una modalità mista che prevede di alternare il lavoro svolto dal proprio domicilio con rientri nella sede dell'Amministrazione pianificabili sulla base delle esigenze della struttura di riferimento. Tale progetto ha visto il graduale coinvolgimento di due dipendenti.

#### **ESIGENZE AFFRONTATE**

Forme di flessibilità family oriented.

#### **OBIETTIVI**

Il progetto di telelavoro ha avuto l'obiettivo generale di sperimentare, all'interno del contesto organizzativo dell'Ateneo, forme di flessibilità family oriented, volta da un lato ad agevolare la conciliazione tra compiti professionali e responsabilità familiari dei dipendenti, dall'altra a sperimentare una nuova soluzione organizzativa altamente innovativa che migliori, attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, la qualità delle prestazioni in termini di efficienza-efficacia ed economicità per l'Amministrazione universitaria (razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro e realizzazione di economie di gestione).

#### **RISULTATI ATTESI**

I risultati che ci si attendevano dal progetto erano pertanto:  
di tipo culturale, attraverso la diffusione di sensibilità per la questione strategica di conciliazione lavoro-famiglia in un contesto come quello del nostro Ateneo, caratterizzato da una elevata presenza femminile e dalla giovane età tipica delle organizzazioni di nuova istituzione;  
di tipo organizzativo, attraverso un miglioramento degli indicatori di produttività individuale, in quanto la formula del telelavoro domiciliare aumenta la produttività in termini quantitativi (la produzione in remoto risulterebbe essere maggiore rispetto a quella realizzata in ufficio) e qualitativi (maggiore attenzione alla correttezza del dato).

#### **RISULTATI CONSEGUITI**

Miglioramento della qualità delle prestazioni in telelavoro e del clima organizzativo oltre ad un effettivo risparmio in termini di costi per l'Amministrazione, senza lamentare conseguenze negative sulla gestione delle situazioni d'urgenza o nei rapporti professionali con i colleghi.

Il monitoraggio del lavoro svolto è prevalentemente avvenuto attraverso contatti telefonici giornalieri o tramite e-mail, anche se la mancanza di controllo diretto è stata individuata come uno svantaggio.

Dopo due anni di sperimentazione l'amministrazione ed il CPO hanno monitorato con questionari scritti, proposti alle lavoratrici, i risultati ottenuti.

Un altro limite evidenziato riguarda la difficoltà di ritagliare tutto il tempo necessario da dedicare al telelavoratore, nei giorni di rientro in sede.

#### **COSTO DEL PROGETTO**

9.820,27 Euro.

#### **TECNOLOGIE UTILIZZATE**

sistema hardware che consente la realizzazione di canali di comunicazione criptati VPN (Virtual Private Network), in grado di garantire il trasporto sicuro delle informazioni attraverso Internet e quindi l'accesso ai dati di Ateneo in maniera completa.

## **TITOLO**

Il Comune di Roma e la qualità della vita e dei servizi. Azioni positive e di gender mainstreaming.

## **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

UIL Nazionale Comune di Roma.

## **INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

[http://www.comune.roma.it/was/wps/portal/!ut/p/\\_s.7\\_0\\_A/7\\_0\\_21L?menuPage=/Area\\_di\\_navigazione/Sezioni\\_del\\_portale/Dipartimenti\\_e\\_altri\\_uffici/Dipartimento\\_attivit-13-\\_economiche\\_-\\_produttive\\_-\\_formazione\\_-\\_lavoro/Osservatorio\\_Lavoro/&targetPage=/Area\\_di\\_navigazione/Sezioni\\_del\\_portale/Dipartimenti\\_e\\_altri\\_uffici/Dipartimento\\_attivit-13-\\_economiche\\_-\\_produttive\\_-\\_formazione\\_-\\_lavoro/Osservatorio\\_Lavoro/Homepage/Ultime\\_notizie/info563114348.jsp](http://www.comune.roma.it/was/wps/portal/!ut/p/_s.7_0_A/7_0_21L?menuPage=/Area_di_navigazione/Sezioni_del_portale/Dipartimenti_e_altri_uffici/Dipartimento_attivit-13-_economiche_-_produttive_-_formazione_-_lavoro/Osservatorio_Lavoro/&targetPage=/Area_di_navigazione/Sezioni_del_portale/Dipartimenti_e_altri_uffici/Dipartimento_attivit-13-_economiche_-_produttive_-_formazione_-_lavoro/Osservatorio_Lavoro/Homepage/Ultime_notizie/info563114348.jsp)

## **AREA DI INTERVENTO**

Orario flessibile e organizzazione del lavoro.

## **STATO DEL PROGETTO**

Progetto realizzato.

## **DESCRIZIONE SINTETICA**

Il progetto è un lavoro di ricerca sul tema delle pari opportunità curato dal Centro Studi Progetto Donna e dalla Fondazione Brodolini. Lo studio ha lo scopo di utilizzare l'indagine condotta in alcuni settori dell'organizzazione comunale al fine di diffondere la metodologia e le buone prassi sottese all'attuazione delle pari opportunità, proponendo modelli gestionali organizzativi per la ottimizzazione delle risorse umane in un'ottica di genere.

## **ESIGENZE AFFRONTATE**

Migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla valorizzazione professionale e allo sviluppo di opportunità di carriera per i lavoratori e le lavoratrici.

## **OBIETTIVI**

Elaborare modelli, percorsi formativi, piani di fattibilità, metodologie di processo e di sistema sulla base delle criticità emerse, che fanno riferimento principalmente alla gestione delle risorse umane, all'organizzazione del lavoro, al rientro dalla maternità, alla formazione, alla motivazione, alla cultura delle pari opportunità.

## **RISULTATI ATTESI**

Creare un sistema (politici, strutture, referenti e responsabili) che operi in un'ottica di pari opportunità, seguendo un percorso circolare in cui siano definiti gli obiettivi, assegnate le responsabilità, implementate le azioni, verificati i risultati, valutati gli impatti e le persone responsabili; sensibilizzare i decisori, dargli strumenti operativi, sensibilizzare le donne.

## **RISULTATI CONSEGUITI**

La pubblicazione della ricerca, come strumento di sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità sia per i decisori che per le donne presenti nell'amministrazione.

## **COMUNICAZIONE**

La pubblicazione contenente i risultati della ricerca è stata presentata in Campidoglio e ha visto la partecipazione della stampa il testo della ricerca si trova sul sito istituzionale.

## **COSTO DEL PROGETTO**

110,600 Euro.

#### **TITOLO**

Istituzione banca delle ore.

#### **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Provincia di Trieste.

#### **AREA DI INTERVENTO**

Orario flessibile e organizzazione del lavoro.

#### **STATO DEL PROGETTO**

Progetto realizzato.

#### **DESCRIZIONE SINTETICA**

La Banca delle Ore consente ai dipendenti di "accantonare" fino a 30 ore di straordinario l'anno che potranno essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo. Normalmente le ore straordinarie devono essere recuperate entro il 2 mese dall'effettuazione della prestazione.

#### **ESIGENZE AFFRONTATE**

Flessibilità di orario.

#### **OBIETTIVI**

Mettere a disposizione del dipendente un ulteriore strumento di flessibilità del proprio orario di lavoro, particolarmente utile nei casi di emergenze familiari.

#### **RISULTATI ATTESI**

Utilizzo dello strumento da parte dei dipendenti e soddisfazione del dipendente.

#### **COMUNICAZIONE**

Il progetto, rivolgendosi al personale dipendente dell'ente è stato oggetto di comunicazioni interne (circolari).

#### **COSTO DEL PROGETTO**

Nessun costo diretto.

#### **SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ADOTTATE**

Adozione di nuovi applicativi per la gestione del personale.

#### **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Sono stati svolti interventi formativi sia per coloro che gestiscono l'applicativo, sia per i semplici fruitori. Gli interventi hanno riguardato nel complesso i nuovi applicativi.

#### **NOTE**

In corso di perfezionamento un accordo che consente di espandere l'utilizzo della banca delle ore anche in riferimento alle ore straordinarie effettuate durante interventi formativi. Questa estensione dell'Istituto ha ricadute positive essenzialmente sul personale con orario part-time.

**TITOLO**

Convenzione Asilo Nido Aziendale.

**AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Provincia di Trieste.

**AREA DI INTERVENTO**

Servizi per l'infanzia.

**STATO DEL PROGETTO**

Progetto realizzato.

**DESCRIZIONE SINTETICA**

Convenzionamento con la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia per la disponibilità di 2 posti presso l'asilo nido aziendale.

**ESIGENZE AFFRONTATE**

Consentire alle dipendenti provinciali con figli piccoli di poter contare su una struttura messa a disposizione da parte del datore di lavoro.

**OBIETTIVI**

Offerta del servizio di asilo nido alle dipendenti provinciali a costi differenziati per fasce di ISEE.

**RISULTATI ATTESI**

Copertura dei posti messi a disposizione nella convenzione.  
Soddisfacimento delle domande.

**RISULTATI CONSEGUITI**

Copertura della maggioranza delle domande dichiarate ammissibili ai sensi del regolamento approvato.

**COMUNICAZIONE**

Il progetto, rivolgendosi al personale dipendente dell'ente, è stato oggetto di comunicazioni interne (circolari).

**COSTO DEL PROGETTO**

10.918 Euro (Anno scolastico 2009/10).

**SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ADOTTATE**

Impostazione della procedura per la gestione del servizio

**NOTE**

Sono in corso valutazioni per estendere la possibilità di accedere al servizio anche al personale in servizio part-time.

## **TITOLO**

"MOM and WORK".

## **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Comune di Termini Imerese.

## **AREA DI INTERVENTO**

Reinserimento lavorativo delle donne dopo la maternità.

## **STATO DEL PROGETTO**

Idea progettuale.

## **DESCRIZIONE SINTETICA**

Il progetto garantirà all'utenza i seguenti servizi specifici: incontri individuali di consulenza e/o sostegno attivo, incontri di gruppo per discussioni e confronti su tematiche significative riguardanti il reinserimento lavorativo dopo la maternità e la gestione delle emergenze causate da eventi imprevisti, l'organizzazione di un "laboratorio donne" come luogo dove le donne possano incontrarsi e raccontare le proprie esperienze e i propri vissuti.

L'accesso al servizio avverrà tramite una linea telefonica (l'iniziativa della chiamata è presa esclusivamente dall'appellante) il servizio tenderà a mantenere la disponibilità all'ascolto in modo continuativo procurando di evitare il rinvio del contatto telefonico a un momento diverso da quello in cui il bisogno dell'appellante si è manifestato.

Di ogni telefonata e del suo eventuale sviluppo, si conserveranno dati statistici per consentire all'Ente gestore del progetto di seguire l'andamento delle prestazioni e i suoi sviluppi.

## **ESIGENZE AFFRONTATE**

Con questo progetto s'intende:

dare risposte concrete all'universo del lavoro al femminile, per fare in modo che la maternità sia un evento lieto a 360 gradi e non un momento di tensione e preoccupazione se si pensa che il lavoro possa risentire dei mesi trascorsi a casa;

sostenere le donne nel percorso di avanzamento di carriera favorendo una idonea organizzazione tra i tempi di vita e quelli del lavoro.

## **OBIETTIVI**

Il progetto si propone sia come uno spazio di ascolto telefonico, sia come luogo di accoglienza per le donne.

Le finalità generali che si propone di attuare sono:

sostegno e promozione della donna finalizzato all'incremento del protagonismo lavorativo e dell'emancipazione delle diverse soggettività;

servizio di consulenza personalizzata per ciascun utente che, oltre al colloquio telefonico, possa intraprendere un percorso di aiuto e sostegno che favorisca il reinserimento lavorativo della donna dopo la maternità, sia nell'ambito della pubblica amministrazione che nell'impresa privata;

creazione di un sistema di e-learning che permetta alle donne di documentarsi e informarsi rispetto a tematiche riguardanti il mondo del lavoro;

favorire e incentivare l'effettiva parità di accesso ai percorsi di carriera per i lavoratori che, a vario titolo, fruiscono di benefici per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

facilitare la gestione delle emergenze dovute ad eventi imprevisti.

Tenendo conto delle finalità generali si possono individuare i seguenti obiettivi specifici:

attivare luoghi privilegiati per l'ascolto dei bisogni e delle esigenze delle donne;

identificare percorsi di integrazione lavorativa e di presa di coscienza dei reali bisogni delle donne e favorire processi di orientamento;

valorizzare la capacità del soggetto, l'autonomia e la socialità nonché la forza di prendere decisioni sia con riguardo alla propria sfera lavorativa che a quella familiare;

aiutare le donne ad acquisire una sempre maggiore consapevolezza della propria situazione individuale e della propria collocazione socio-lavorativa;

promuovere nelle istituzioni pubbliche, nelle famiglie e nel contesto sociale, una cultura attenta ai bisogni della donna lavoratrice.

## **RISULTATI ATTESI**

Si attende un cospicuo bacino di utenza.

#### COMUNICAZIONE

Saranno previste azioni di comunicazione istituzionale e diffusione dei risultati progettuali sul territorio attraverso convegni tematici con l'IISCS.

#### COSTO DEL PROGETTO

35.000 Euro annui.

#### SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ADOTTATE

Implementazione di procedure gestionali di partenariato pubblico/private.

#### FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione verrà somministrata con piattaforma e-learning con particolare attenzione ai seguenti moduli formativi: Fondamenti di Diritto del Lavoro, Fondamenti di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Fondamenti di Management e gestione delle risorse umane.

#### TECNOLOGIE UTILIZZATE

Verrà utilizzato il modello dell'interoperabilità realizzato attraverso la intranet del Comune.

#### NOTE

E' previsto un coinvolgimento massimo degli operatori coinvolti nell'azione, buoni riscontri dei portatori di interesse al progetto.

Saranno previsti momenti di monitoraggio e di verifica anche in itinere.

#### **TITOLO**

"Al lavoro con mamma e papà" e "My british summer camp 2010".

#### **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Provincia di Gorizia

#### **AREA DI INTERVENTO**

Servizi per l'infanzia.

#### **STATO DEL PROGETTO**

Progetto in fase di realizzazione.

#### **DESCRIZIONE SINTETICA**

Durante alcune giornate di chiusura delle scuole (vacanze estive, natalizie, pasquali) vengono organizzate attività ludiche ricreative, formative in collaborazione con altri enti pubblici e con agenzie formative per i figli/e dei/delle dipendenti dell'Ente Provincia.

I figli accompagnano i loro genitori nei luoghi di lavoro, quindi vengono accolti da personale interno all'Ente e coinvolti nelle varie attività con l'aiuto di esperti esterni.

#### **ESIGENZE AFFRONTATE**

Rispondere alle difficoltà riscontrate tra i dipendenti dell'Ente nel gestire i propri figli, in particolare durante i periodi di chiusura delle scuole e dei servizi educativi del territorio, come emerso da un'indagine conoscitiva effettuata dal Servizio e dal Comitato Pari Opportunità.

#### **OBIETTIVI**

Sostenere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei/delle dipendenti dell'Ente nella gestione dei figli nei giorni di chiusura delle scuole, offrendo iniziative di qualità e in collaborazione con i soggetti pubblici e privati presenti sul territorio e usufruendo quindi di strutture già disponibili in loco.

Far conoscere ai bambini/ragazzi il luogo di lavoro e le attività dei loro genitori.

#### **RISULTATI ATTESI**

Elevato livello di partecipazione e soddisfazione per le iniziative proposte da parte dei figli/genitori dei dipendenti dell'Ente.

Attivazione concreta del lavoro in rete con i soggetti pubblici e privati del territorio.

#### **RISULTATI CONSEGUITI**

Soddisfazione dei figli e dei genitori rispetto alle attività proposte e richiesta di incrementare l'offerta. Alle attività fin'ora realizzate hanno partecipato circa una quarantina di bambini/e e ragazzi/e.

Vista la positiva esperienza della Provincia è pervenuta la richiesta di esportare questa buona prassi in altri Enti Pubblici.

#### **COMUNICAZIONE**

Media locali;

sito istituzionale;

comunicazioni tramite posta elettronica;

volantini.

#### **COSTO DEL PROGETTO**

1.700 Euro

#### **SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ADOTTATE**

Riorganizzazione di spazi interni all'Ente;

lavoro di rete tra enti pubblici e privati.

**TITOLO**

Promozione di interventi a favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

**AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Provincia di Biella.

**INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

<http://www.provincia.biella.it/online/Home/ServiziOnLine/Consiglieradiparita/Fabbisognidiconciliazione.html>

**AREA DI INTERVENTO**

Orario flessibile e organizzazione del lavoro.

**STATO DEL PROGETTO**

Progetto realizzato.

**DESCRIZIONE SINTETICA**

Promozione di interventi a favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro presso il territorio e le imprese biellesi.

**ESIGENZE AFFRONTATE**

Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro presso il territorio e presso le imprese biellesi.

**OBIETTIVI**

Sensibilizzare e informare le associazioni imprenditoriali in materia di conciliazione e rilevare i fabbisogni di conciliazione delle lavoratrici occupate e disoccupate.

**COSTO DEL PROGETTO**

8.200 Euro.

**NOTE**

Siglata "la dichiarazione di impegno sulla conciliazione" tra consigliere di parità e cna di biella, documento volto a sancire la collaborazione e l'impegno nel promuovere e adottare le misure di conciliazione tra consigliere e associazioni imprenditoriali.

## **TITOLO**

Azioni di sostegno dell'occupazione femminile.

## **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Provincia di Trieste.

## **INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

[www.provincia.trieste.it](http://www.provincia.trieste.it)

## **AREA DI INTERVENTO**

Reinserimento lavorativo delle donne dopo la maternità.

## **STATO DEL PROGETTO**

Progetto in fase di realizzazione.

## **DESCRIZIONE SINTETICA**

Organizzazione di percorsi didattici.

Il primo percorso, che si è svolto nel periodo da maggio a giugno 2010, per 50 partecipanti, ha trattato i seguenti temi:

I contratti di lavoro: un manuale di autodifesa;

La pari opportunità: un percorso in salita;

La situazione lavorativa locale e gli strumenti a sostegno dell'occupazione femminile;

I Centri per l'impiego: una risorsa al servizio dei cittadini;

Opportunità di imprenditorialità femminile.

Un secondo percorso, da realizzare tra novembre e dicembre 2010 affronterà i seguenti temi (previsto per 50 partecipanti):

Analisi delle problematiche degli stereotipi nella scelta degli studi. Ricerche a confronto;

Strumenti e tecniche di ricerca attiva di un lavoro. Il lavoro che fa per me: analisi degli annunci e preparazione ad un colloquio di lavoro;

Scrivere il CV con il personale computer.

Un terzo percorso, che si è svolto nel mese di ottobre (per 20 partecipanti) ha affrontato i seguenti temi:

La struttura dell'argomentazione in base all'obiettivo: farsi capire, spiegare, rassicurare, informare, mediare, convincere;

I nuovi strumenti di comunicazione: quando e come utilizzarli (power point e posta elettronica);

Un ulteriore percorso (per 20 partecipanti), riservato alle donne che operano presso la Casa internazionale delle donne e presso altre Associazioni partner della Casa, già realizzato nel mese di ottobre, ha affrontato i seguenti temi:

Negoziare per raggiungere traguardi comuni;

Sviluppare integrazione e partecipazione.

I docenti coinvolti nella formazione sono: funzionari del Servizio Lavoro della Provincia di Trieste, la Consigliera di Parità della Provincia di Trieste, funzionari della Camera di Commercio Industria Agricoltura e Artigianato di Trieste, docenti universitarie, esperte di pari opportunità, esperte della comunicazione e psicologhe.

## **ESIGENZE AFFRONTATE**

Migliorare la conoscenza delle strutture del mercato del lavoro;

far accedere le donne disoccupate ai centri per l'impiego;

contribuire a superare il digital divide;

migliorare le capacità di comunicazione e di gestione delle relazioni interpersonali;

empowerment delle donne per l'accesso al mercato del lavoro.

## **OBIETTIVI**

Il progetto, attraverso articolati percorsi formativi, strutturati in seminari, workshop e corsi, si propone di supportare in modo diretto e concreto le donne in cerca di occupazione, anche a seguito della fuoriuscita dal mercato del lavoro a seguito di maternità, offrendo nuove opportunità di formazione e maggiori strumenti di conoscenza e culturali per affrontare le complessità del mercato del lavoro.

#### **RISULTATI ATTESI**

Empowerment delle donne in uscita dal percorso formativo;  
aumento delle donne che si rivolgono al centro per l'impiego della Provincia di Trieste (almeno il 10% in più nel 2010/2011);  
miglioramento delle performances delle donne nei colloqui presso il Centro per l'impiego;  
collocamento nel mercato del lavoro di almeno alcune donne in uscita dal percorso formativo, sia come lavoratrici dipendenti che come lavoratrici autonome.

#### **RISULTATI CONSEGUITI**

Alla conclusione del progetto, attraverso l'analisi dei dati del monitoraggio, operazione attivata per tutta la durata del progetto, saranno svolte le valutazioni sui risultati conseguiti, congiuntamente tra Provincia e Casa. Si prevede che tale valutazione avvenga entro il primo bimestre del 2011.

#### **COMUNICAZIONE**

Conferenze stampa, locandine e comunicati diffusi tramite siti web dei soggetti partner e tramite mailinglist.

#### **COSTO DEL PROGETTO**

8.000 Euro e cofinanziamento di 2.000 Euro da parte della Provincia di Trieste.

#### **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Il personale volontario che opera nell'ambito della Casa Internazionale delle donne ha fruito specificamente del modulo formativo relativo allo sviluppo delle capacità di negoziazione.

## **TITOLO**

“Quando Il bambino è in vacanza”.

## **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Provincia di Novara.

## **AREA DI INTERVENTO**

Facilitare la gestione di momenti critici legati alla disponibilità di servizi per l'infanzia

## **STATO DEL PROGETTO**

Progetto in fase di realizzazione.

## **DESCRIZIONE SINTETICA**

Il progetto nasce per la pianificazione di un programma preciso di attività nei giorni di chiusura delle scuole e l'organizzazione di un sistema di trasporti, di vigilanza professionale, di strutture ricettive adatte quali oratori, baby parking, centri pubblici e privati, cortili e aule delle scuole.

Ogni periodo sarà strutturato in giornate-laboratorio con tematiche, quali: visite a fattorie didattiche, laboratori teatrali, laboratori artigianali, educazione stradale con i vigili urbani, diritti e doveri in parità, la giornata della natura, in musica, sportiva, da archeologo, alla scoperta degli ecosistemi.

Il progetto si articola in due fasi:

Fase 1 (anno 2009) : realizzazione centri estivi sul territorio del capoluogo;

Fase 2 (anni 2010 - 2011): l'iniziativa viene estesa al territorio provinciale attraverso l'istituzione di centri attivi durante le festività natalizie e pasquali.

Saranno istituiti 3 centri, ospitanti ognuno bambini dai 3 ai 13 anni, presso strutture già esistenti nelle località di Novara, di Arona e di Borgomanero. saranno previste:

tre fasce di età: gruppo piccoli (da 3 a 5 anni) - gruppo medi (da 6 a 10 anni) e gruppo big (da 11 a 13 anni);

un numero di educatori-animatori con un rapporto di 1 ogni 10 bambini;

personale ausiliario per le pulizie dei locali;

un pulmino per il trasporto dei bambini.

## **ESIGENZE AFFRONTATE**

Volontà di rispondere alla diffusa esigenza delle famiglie, con figli in età prescolare e scolare (3/13 anni), di reperire strutture e persone affidabili a cui lasciare i propri figli nei periodi in cui i servizi scolastici o i supporti di carattere familiare non sono disponibili (periodo estivo, festività natalizie e pasquali).

La Provincia di Novara, in rete con altre istituzioni, vuole supportare le famiglie nella gestione del tempo libero dei propri figli quando le scuole sono chiuse. Il ruolo svolto dalla famiglia è fondamentale e insostituibile e la sua tutela è compito primario di ogni amministrazione.

## **OBIETTIVI**

Organizzare un sistema di trasporti, di vigilanza professionale e di strutture ricettive.

## **RISULTATI ATTESI**

Attivazione centri estivi sul territorio del capoluogo e centri attivi durante le festività natalizie e pasquali.

## **RISULTATI CONSEGUITI**

Attivazione centri estivi.

## **COSTO DEL PROGETTO**

1.100.560 Euro.

## **TITOLO**

Telelavoro in Ateneo.

## **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Università degli Studi Roma Tre.

## **INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

In preparazione.

## **AREA DI INTERVENTO**

Orario flessibile e organizzazione del lavoro.

## **STATO DEL PROGETTO**

Progetto realizzato.

## **DESCRIZIONE SINTETICA**

Il CPO dell'Ateneo ha incluso nel 1 PAP (Piano di Azioni Positive), che ha presentato all'Amministrazione nel triennio 2004-2007, la richiesta della realizzazione di un progetto di telelavoro. La richiesta è stata accolta positivamente e nel 2006 si è stipulato un contratto con il Formez per la stesura di uno studio di fattibilità e l'avvio di una sperimentazione per le strutture decentrate di Ateneo, vale a dire: Dipartimenti, Facoltà, Biblioteche e Centri. Questa sperimentazione è stata avviata il 1 luglio del 2008 per la durata di 12 mesi ed ha coinvolto 12 lavoratori.

In seguito ai risultati positivi della prima fase sperimentale di questa esperienza, è stata avviata, il 1 luglio 2009, una seconda fase che ha riguardato le aree e gli uffici dell'Amministrazione Centrale ed ha coinvolto 22 lavoratori.

Il 18 marzo 2010 il telelavoro è entrato "a regime" a Roma Tre ed è stato emanato un bando per 20 posizioni di telelavoro per i lavoratori delle strutture decentrate dell'Ateneo. Per questo progetto l'Ateneo ha ricevuto il premio "Lavoriamo Insieme" promosso dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione in collaborazione con FORUM PA.

## **ESIGENZE AFFRONTATE**

L'Università degli Studi Roma Tre è un Ateneo giovane e, in quanto tale, in continua evoluzione dal punto di vista organizzativo e, fin dall'inizio, ha mirato ad assicurare una sempre maggiore efficienza amministrativa attraverso continue verifiche dei suoi processi interni.

La giovane età dell'Ateneo naturalmente si riflette in quella dei suoi dipendenti amministrativi, molti dei quali hanno quelle esigenze di cura tipiche delle giovani famiglie con bambini. Numerosi, quindi, sono in casi di giovani donne con figli che, non potendosi avvalere di sufficienti strutture di servizio per l'infanzia, né sul territorio, né presso lo stesso Ateneo, hanno difficoltà a conciliare la propria attività lavorativa e professionale con quella della cura familiare. Va sottolineato, inoltre che molti/e giovani lavoratori e lavoratrici desiderano sviluppare la propria crescita professionale conciliandola con le proprie esigenze personali e familiari, senza dover necessariamente ricorrere allo strumento del part-time. A questo si aggiungono i problemi logistici che derivano dalla distanza che separa l'abitazione di molti dipendenti dalla propria sede lavorativa, e che si traducono in spostamenti giornalieri di durata a volte insostenibile con ulteriori ricadute sui carichi di cura familiari.

L'esigenza di snellire e semplificare determinate procedure amministrative e, quindi, di riorganizzare alcuni processi lavorativi coniugandoli con le esigenze di lavoratori e lavoratrici, ha guidato l'Ateneo verso la sperimentazione del telelavoro, inteso come modalità di lavoro a distanza, che si avvale delle moderne tecnologie dell'informazione e della comunicazione e che ben si raccorda con l'obiettivo di miglioramento organizzativo costantemente perseguito.

## **OBIETTIVI**

Riorganizzare i processi lavorativi in termini di efficienza, snellimento e semplificazione delle procedure con uno studio di fattibilità per le varie strutture coinvolte;

incrementare il benessere organizzativo e migliorare la qualità della vita lavorativa e familiare dei/delle dipendenti favorendo la conciliazione dei tempi di lavoro e tempi di vita;

favorire una maggiore flessibilità di approccio ai tempi e ai luoghi di lavoro, allontanandosi dalla tradizionale visione rigida e burocratica, per abbracciarne una più moderna, orientata all'efficienza e alla produttività;

progettare e responsabilizzare il lavoro individuale, sia dei telelavoratori, che dei lavoratori in presenza e accrescere il rapporto di fiducia fra i responsabili di struttura ed i propri collaboratori;

accrescere la professionalità dei lavoratori coinvolti;

convertire il part-time in telelavoro là dove fosse presente questa forma di organizzazione lavorativa;  
aumentare l'informatizzazione con l'adozione di software avanzati, di reti e connessioni veloci e, in generale, di soluzioni tecnologiche adatte ai cambiamenti organizzativi stimolati dall'introduzione del telelavoro;  
formare i lavoratori e le lavoratrici ad un uso più consapevole delle soluzioni tecnologiche adottate, che devono essere viste non solo come strumento legato allo svolgimento di una specifica azione o procedura, bensì come motore di un approccio al lavoro sempre più basato sulla comunicazione e la cooperazione;  
azzerare i tempi di percorrenza casa-ufficio favorendo la gestione di una mobilità del territorio sostenibile.

#### **RISULTATI ATTESI**

Riorganizzazione delle attività all'interno degli uffici;  
soddisfazione dei dipendenti coinvolti in termini sia di miglioramento del benessere organizzativo sia di miglioramento del rapporto fra vita lavorativa e vita familiare;  
aumento di competenze sia per i telelavoratori, sia per i lavoratori in presenza in seguito ad una redistribuzione dei compiti;  
ottimizzazione dei tempi di completamento di una pratica;  
minori interruzioni, frammentazioni e tempi morti.

#### **RISULTATI CONSEGUITI**

Attualmente risulta essere in regime di telelavoro il 6,5 % del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario dell'Ateneo (circa 700 unità di personale), con i seguenti risultati:  
riorganizzazione delle attività all'interno degli uffici;  
ottimizzazione dei tempi di completamento di una pratica e quindi abbattimento del numero di interruzioni, frammentazioni e tempi morti;  
maggiore concentrazione sul lavoro e quindi minore possibilità di errori;  
migliore gestione delle priorità di lavoro;  
migliore conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita, anche per la riduzione dei tempi di spostamento casa-lavoro-casa con conseguente abbattimento dello stress;  
aumento di competenze sia per i telelavoratori, sia per i lavoratori in presenza in seguito ad una redistribuzione di compiti;  
uso del telelavoro in luogo del part-time e/o dei congedi parentali;  
riduzione delle assenze brevi;  
nessun impatto negativo sulle funzionalità degli uffici;  
nessun ritardo o disfunzione dell'espletamento dei compiti istituzionali.

#### **COMUNICAZIONE**

L'iniziativa è stata comunicata, oltre che attraverso i canali istituzionali interni dell'Università (newsletter via e-mail e diffusione dei verbali contenenti le delibere delle decisioni prese in merito dagli Organi Collegiali dell'Ateneo), anche attraverso incontri diretti con i responsabili delle unità organizzative individuate (Presidenze di Facoltà, Dipartimenti e Biblioteche), per informarli sulle opportunità e le modalità della sperimentazione.  
Sono state, inoltre, effettuate azioni di comunicazione esterna in convegni e seminari presso altri enti di ricerca e istituzioni.

#### **COSTO DEL PROGETTO**

80.000 Euro.

#### **SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ADOTTATE**

L'implementazione del progetto ha comportato, presso alcuni uffici, la riorganizzazione dei processi e dei servizi di front-office e di back-office con l'incremento dell'uso delle tecnologie informatiche. Al fine di individuare le modifiche organizzative e/o tecnologiche connesse all'introduzione del telelavoro, nonché di definire le modalità di svolgimento del telelavoro in termini di tempi ed organizzazione, è stato necessario effettuare un'accurata analisi e descrizione dei processi relativi alle attività da telelavorare presso ciascuna unità organizzativa individuata.

#### **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Sono state realizzate alcune giornate di formazione e alcuni workshop, condotti da consulenti esterni e da personale interno, rivolti ai dipendenti delle strutture amministrative individuate, per presentare

modalità e caratteristiche di questa nuova dimensione organizzativa anche per gli aspetti relativi ai temi delle prevenzione e della protezione.

#### **TECNOLOGIE UTILIZZATE**

Tecnologie informatiche di ultima generazione: personal pc dotati di webcam, altoparlanti e microfono, server e software adeguati alla gestione della rete e delle risorse necessarie per lavorare in modalità remota, telefoni cellulari.

#### **NOTE**

L'Università è un ente che si caratterizza per la sua molteplicità di obiettivi istituzionali e per la sua conseguente complessità organizzativa. In questo contesto, l'implementazione del telelavoro, in quanto modalità organizzativa istituzionalizzata del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario ha certamente comportato alcune resistenze iniziali, principalmente di natura culturale, nei confronti di un processo certamente innovativo che impone un ripensamento di alcuni modelli organizzativi tradizionali. Tuttavia i risultati positivi dell'esperienza attuata hanno permesso il superamento di queste resistenze e dalla valutazione svolta, attraverso appositi questionari rivolti ai responsabili delle strutture coinvolte nel progetto, sono emersi giudizi e considerazione molto positivi.

#### **TITOLO**

“Audit famiglia&Lavoro”.

#### **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Provincia di Treviso.

#### **INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

<http://parioportunitatreviso.siteit.it>

#### **AREA DI INTERVENTO**

Orario flessibile e organizzazione del lavoro.

#### **STATO DEL PROGETTO**

Progetto realizzato.

#### **DESCRIZIONE SINTETICA**

A partire dal 2007, l'Amministrazione Provinciale - e nello specifico l'Assessorato alle Politiche Sociali, Famiglia e Pari Opportunità - ha scelto di sostenere in modo mirato le iniziative di conciliazione dei tempi famiglia-lavoro a favore dei propri dipendenti e di intraprendere un percorso di certificazione ufficiale, sperimentando in maniera diretta il modello organizzativo "Audit Famiglia & Lavoro" in due settori dell'Ente.

Seconda solo alla Provincia Autonoma di Bolzano, ha ottenuto dalla "Fondazione di Pubblica Utilità Hertie Stiftung" di Francoforte, il marchio tutelato a livello europeo che certifica "l'immagine positiva vicina alla famiglia delle Aziende e degli Enti aderenti"; in qualità di Ente Locale licenziatario del marchio, è partner di riferimento per l'Ufficio europeo di coordinamento e, attraverso l'attività dell'Auditrat, procede alla concessione formale dei certificati.

L'Audit Famiglia & Lavoro è una azione progettuale che si inserisce nel tessuto aziendale grazie ai consulenti Audit, è un processo innovativo che permette di migliorare costantemente il management delle risorse umane in un'ottica di conciliabilità famiglia-lavoro. E' applicabile ad aziende/unità organizzative di qualsiasi dimensione e settore.

#### **ESIGENZE AFFRONTATE**

Conciliazione dei tempi famiglia-lavoro.

#### **OBIETTIVI**

Creare possibilità/politiche di supporto a favore della famiglia e del singolo.

#### **RISULTATI ATTESI**

Maggiore disponibilità di rientro dalle maternità;  
maggior risparmio per l'Azienda/Ente;  
favorire la qualità nell'ambiente di lavoro;  
diffusione sul territorio, sensibilizzazione e coinvolgimento di altre realtà.

#### **RISULTATI CONSEGUITI**

Formazione di 8 auditori (nuova figura professionale);  
conseguimento da parte di 4 Aziende/Enti di una certificazione di qualità;  
manuale informativo per Aziende/Enti.

#### **COMUNICAZIONE**

Brochures, locandine, manuale informativo, comunicazioni televisive -reti locali- convegno finale.

#### **COSTO DEL PROGETTO**

15.000 Euro.

#### **SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ADOTTATE**

Creazione del nido aziendale con priorità per i dipendenti; bike-sharing; flessibilità dell'orario di ingresso/uscita vista la location della sede; sensibilizzazione dell'Ufficio del personale nella concessione dei part-time per maternità.

#### **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Corso base Audit.

**TITOLO**

Assegnazione di 20 Voucher per la frequenza a nidi d'infanzia privati.

**AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Unione delle Terre d'Argine - Carpi, Campogalliano, Novi di Modena e Soliera.

**INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

Terredargine/Servizi/Istruzione/Servizi 0-3 anni/Accesso al servizio

**AREA DI INTERVENTO**

Reinserimento lavorativo delle donne dopo la maternità.

**STATO DEL PROGETTO**

Progetto realizzato.

**DESCRIZIONE SINTETICA**

Corresponsione di contributi ad integrazione differenziale per maggiori rette in asili nido non convenzionati.

**ESIGENZE AFFRONTATE**

Risposta diversificata alla richiesta di accesso al servizio di nido d'infanzia comunale e convenzionato.

**OBIETTIVI**

Diminuzione della lista d'attesa per l'accesso al servizio nido d'infanzia;  
mantenimento dell'occupazione femminile.

**RISULTATI ATTESI**

Riduzione di 20 domande nella lista d'attesa per il nido.

**RISULTATI CONSEGUITI**

a.s. 2008/09 senza voucher = chiuso con 236 bambini in lista d'attesa a fronte di 589 domande

a.s. 2009/2010 con voucher = chiuso con 213 bambini in lista d'attesa a fronte di 591 domande

**COMUNICAZIONE**

Lettera informativa e modulo di domanda a tutte le famiglie con bambini tra i 12 e i 36 mesi;  
comunicati stampa;  
sito web.

**COSTO DEL PROGETTO**

40.621,22 Euro (per a.s. 2009/2010).

**TITOLO**

Organizzazione di centri estivi per bambini di 3/6 anni nel mese di agosto.

**AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Unione delle Terre d'Argine - Carpi, Campogalliano, Novi di Modena e Soliera.

**INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

Terredargine/Servizi/Istruzione/Servizi 3-6 anni/Accesso al servizio.

**AREA DI INTERVENTO**

Gestione delle emergenze.

**STATO DEL PROGETTO**

Progetto realizzato.

**DESCRIZIONE SINTETICA**

Organizzazione di servizio centro estivo presso una scuola d'infanzia del territorio nel mese di agosto.

**ESIGENZE AFFRONTATE**

Cura dei bambini di 3-6 anni per le famiglie impegnate in attività lavorativa nel mese di agosto.

**OBIETTIVI**

Consentire alle famiglie la fruizione delle ferie in periodi diversi.

**RISULTATI ATTESI**

Iscrizione di almeno 15 bambini per settimana al fine di ammortizzare i costi.

**RISULTATI CONSEGUITI**

agosto 2010:

31 iscritti la prima settimana;

21 iscritti la seconda settimana;

19 iscritti la terza settimana;

28 iscritti la quarta settimana.

**COMUNICAZIONE**

Volantino a tutti gli iscritti alle scuole d'infanzia;

comunicato stampa;

sito web.

**COSTO DEL PROGETTO**

12.100 Euro

**TITOLO**

“Metti una casa in rete”.

**AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Ministero dell'Interno.

**INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

In fase di realizzazione.

**AREA DI INTERVENTO**

Orario flessibile e organizzazione del lavoro.

**STATO DEL PROGETTO**

Idea progettuale.

**DESCRIZIONE SINTETICA**

Creazione di un network per la raccolta di dati, informazioni, contributi relativi ad esperienze maturate in telelavoro partendo dall'attivazione di una sperimentazione di telelavoro domiciliare.

**ESIGENZE AFFRONTATE**

Conciliare tempi lavoro e tempi di vita attuando una più moderna riorganizzazione del sistema lavoro nella PA.

**OBIETTIVI**

Avvio di una fase di sperimentazione semestrale in telelavoro per una redattrice di [www.interno.it](http://www.interno.it) e creazione di uno spazio web per la messa in rete e condivisione di altre esperienze analoghe.

**RISULTATI ATTESI**

Rilancio modalità telelavoro;  
benessere organizzativo;  
crescita produzione.

**SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ADOTTATE**

Collegamenti in videoconferenza con la redazione del portale per il redattore che sperimenta il telelavoro domiciliare e incontri in redazione programmati.

**TECNOLOGIE UTILIZZATE**

Connessioni remote e web cam.

#### **TITOLO**

Le politiche di conciliazione dei tempi del comune di Carpi.

#### **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Comune di Carpi.

#### **INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

<http://tempoaltempo.carpidiem.it/>

#### **AREA DI INTERVENTO**

Orario flessibile e del lavoro.

#### **STATO DEL PROGETTO**

Progetto realizzato.

#### **DESCRIZIONE SINTETICA**

Realizzazione di:

ricerca sui livelli di qualità dei servizi percepiti da un campione di cittadini residenti a Carpi;  
indagine a campione su aziende del territorio per verifica della conoscenza e/o utilizzo di strumenti di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita dei propri addetti;  
attivazione di dialogo e confronto con associazioni, volontariato e soggetti portatori di interessi presenti nel territorio per una migliore qualità della vita.

#### **ESIGENZE AFFRONTATE**

Agevolare l'accesso ai servizi pubblici in raccordo con i tempi di lavoro;  
perseguire il massimo coinvolgimento territoriale e il dialogo su temi che migliorino la qualità della vita a Carpi (mobilità, spostamenti, semplificazione e agevolazione dell'accesso ai servizi).

#### **OBIETTIVI**

Facilitare la fruizione dei servizi comunali;  
agevolare il raccordo tra tempi di accesso ai servizi e di lavoro delle famiglie;  
divulgare le esperienze delle imprese attente alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro;  
tenere alto l'interesse nel territorio sulla qualità della vita e sulle opportunità di implementazione da parte dei diversi operatori nel territorio.

#### **RISULTATI ATTESI**

Diversificazione degli orari di apertura al pubblico;  
riduzione delle file e dei tempi di attesa agli sportelli comunali.

#### **RISULTATI CONSEGUITI**

Adozione da parte del Consiglio Comunale di documento "Linee Guida per il Piano Territoriale degli Orari del comune di Carpi"  
realizzazione di sito Tempo al Tempo;  
attivazione di una giornata settimanale con apertura al pubblico ad orario continuato.

#### **COMUNICAZIONE**

Convegno di presentazione dei risultati; opuscoli divulgativi dedicati; comunicati stampa;  
campagna divulgativa.

#### **COSTO DEL PROGETTO**

80.830 Euro anno 2006; 43.890 Euro anno 2007; 24.140 Euro anno 2008.

#### **SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ADOTTATE**

Presso i servizi Istruzione, Protocollo, Sociali e Demografici è stata inserito l'orario continuato per una giornata settimanale (il giovedì) denominata "La Giornata del cittadino". Sono stati adottati orari prolungati per l'accesso ad alcuni servizi comunali.

#### **TECNOLOGIE UTILIZZATE**

Istituzione di un sito dedicato per la massima divulgazione degli eventi e delle informazioni riguardanti l'argomento e la fruibilità nel territorio.

## **TITOLO**

“Migliorare per...valutare & premiare” - “Processo strutturato e integrato di riduzione dei costi”.

## **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Terzo Circolo “San G. Bosco” Massafra (TA).

## **INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

[www.terzocircolomassafra.it](http://www.terzocircolomassafra.it) (Homepage alla voce “Premiamo i Risultati”)

[www.qualitapa.gov.it](http://www.qualitapa.gov.it) ( sezione “Premiamo i Risultati” tra le 37 amministrazioni che hanno ricevuto la Menzione Speciale - codice identificativo 781).

## **AREA DI INTERVENTO**

Orario flessibile e organizzazione del lavoro.

## **STATO DEL PROGETTO**

Progetto realizzato.

## **DESCRIZIONE SINTETICA**

Il Progetto vuole mettere in campo lo sforzo di attuare - a livello organizzativo (benessere dei docenti) e di gestione della didattica e del servizio scolastico agli alunni (qualità) - procedure effettivamente utili nella prospettiva di dare concretezza e visibilità al risparmio in una Pubblica Amministrazione quale è la scuola, e quindi ai concetti di efficacia, efficienza, economicità, divenendo eventualmente “buona pratica”.

## **ESIGENZE AFFRONTATE**

Riduzione dei costi per le supplenze orientato al benessere dei docenti e alla qualità della didattica.

L’idea centrale è quella di realizzare all’interno della istituzione scolastica un’esperienza positiva che dia risultati concreti in termini di riduzione dei costi per la sostituzione del personale assente (docenti scuola primaria) - anche per assenze superiori a 5 giorni - salvaguardando la qualità della didattica.

## **OBIETTIVI**

Riduzione dei costi per le supplenze orientato al benessere dei docenti e alla qualità della didattica attraverso:

una diversa organizzazione dell’orario dei docenti calcolato su base annua (orario flessibile);

una maggiore efficienza organizzativa dovuta alla reingegnerizzazione del processo e delle attività di controllo;

una maggior efficienza operativa in grado di garantire un miglioramento sotto gli aspetti di affidabilità, tempestività e dettaglio dei dati e un più razionale e finalizzato utilizzo delle risorse umane;

la possibilità di comparazione interna dei risultati.

## **RISULTATI ATTESI**

Garantire ai docenti di Scuola Primaria nel corso dell’anno scolastico (fatta eccezione per i docenti delle classi 1^) la fruizione di 2 giornate libere settimanali (20 annue) a credito dell’orario di servizio cumulato, quando non siano in fascia di sostituzione;

garantire il controllo dell’efficacia organizzativa attraverso una comunicazione tempestiva delle assenze da “coprire”;

assicurare la flessibilità organizzativa attraverso una turnazione periodica che consenta un’equa distribuzione delle sostituzioni;

concedere ai docenti la possibilità di cambiare la giornata di sostituzione con altri colleghi nella stessa fascia e, quando possibile, con colleghi della stessa equipe - previo recupero in una delle giornate libere - per non compromettere l’organizzazione e quindi garantire la qualità del servizio, assicurare l’efficace svolgimento del Progetto che considera la sostituzione per l’intera giornata, assicurare il benessere organizzativo e, di conseguenza, il benessere dei docenti, ridurre l’assenteismo.

## **RISULTATI CONSEGUITI**

60% di risparmio per le sostituzioni dei docenti calcolato per differenza rispetto ai contratti stipulati.

## **COMUNICAZIONE**

Iniziative periodiche di informazione, confronto e coinvolgimento per sensibilizzare tutto il personale; monitoraggio bimensile di raccolta dati;

feed back dei cambiamenti a seguito degli interventi, prima con il Gruppo di Progetto, successivamente a livello collegiale;  
riesame della Direzione per comunicare gli esiti degli interventi;  
azioni per coinvolgere eventuale personale nuovo in ingresso nell'Amministrazione.

#### **COSTO DEL PROGETTO**

1.695 Euro.

#### **SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ADOTTATE**

Flessibilità oraria dei docenti di Scuola Primaria con il credito/debito degli orari (calcolato su base annua);  
“restituzione” del debito orario cumulato in 13 giorni di sostituzione per ciascun docente (fatta eccezione per i docenti delle classi 1<sup>a</sup>), in una giornata della settimana stabilita e calendarizzata, ovvero in una delle 20 giornate libere a credito;  
rispetto del calendario opportunamente predisposto e consegnato a ciascun docente e al DSGA;  
garanzia della presenza di almeno 2 docenti del Circolo per ogni giorno della settimana, come da planning depositato agli atti dell'Ufficio di Segreteria;  
controllo sistematico delle assenze.

#### **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

A partire dal quadro delle criticità e opportunità emerse mediante l'attività di autodiagnosi, è stato compiuto un ulteriore esame alla luce dei processi di sviluppo organizzativo in atto. A seguito di ciò, su impulso del DS, è stata individuata una prima lista di idee che potevano essere sviluppate nel Progetto con l'obiettivo iniziale di perfezionare il “circolo virtuoso” pianificazione/programmazione/controllo/verifica (PDCA), grazie al quale, ancora una volta, è possibile “dar vita” ad una fitta rete di intese e collaborazione tra personale docente e personale ATA (responsabilizzazione dei docenti di scuola primaria e ruolo di impulso e coordinamento del DSGA) con il coinvolgimento di tutto il personale anche in sede di progettazione attraverso fasi definite:  
formazione iniziale sulla iniziativa;  
incontri formativi del Gruppo di Progetto (GP) per la definizione generale del Progetto;  
supporto dello Staff Operativo (SO) per la condivisione di criteri condivisi e la progettazione di massima delle diverse fasi;  
condivisione del Progetto a livello collegiale.

#### **TECNOLOGIE UTILIZZATE**

Diffusione del Progetto tramite il sito web [www.terzocircolomassafra.it](http://www.terzocircolomassafra.it) (alla voce “Premiamo i Risultati” nella homepage);  
valorizzazione dell'esperienza nel sito [www.qualitapa.gov.it](http://www.qualitapa.gov.it);  
rilevazione sistematica delle assenze del personale attraverso il Sistema Ministeriale SIDI;  
predisposizione di strumenti utili alla realizzazione e alla gestione del progetto volto alla ottimizzazione delle risorse in compresenza anche ai fini della sostituzione dei docenti assenti;  
gestione sistematica informatizzata dei dati inerenti le prestazioni lavorative.

#### **NOTE**

L'esperienza realizzata - rientrata a pieno titolo nell'organizzazione - ha dimostrato, a consuntivo, che ridurre i costi è una missione possibile anche nella scuola, soprattutto quando si riescono a conciliare le esigenze dell'amministrazione con quelle dei docenti.

Attivare strumenti e metodi specifici, non solo per il controllo di gestione, ma anche per la valutazione dei processi nella gestione ordinaria, rappresenta un'esperienza che induce gli operatori dell'istituzione scolastica a misurare e comunicare i risultati della propria attività (efficienza ed economicità), ma anche ad imparare a porsi domande importanti del tipo quali effetti ha avuto l'intervento realizzato, quali ostacoli ne hanno limitato l'implementazione (quale è stata l'efficacia).

E' chiaro dunque che i due istituti - controllo di gestione e valutazione - rispondono a domande diverse, hanno strumenti analitici specifici e si collocano in due prospettive diverse: l'uno in quella del render conto (accountability), l'altro in quella dell'apprendimento (learning).

## TITOLO

Strumenti di benessere e conciliazione al politecnico di torino: telelavoro.

## AMMINISTRAZIONE PROPONENTE

Politecnico di Torino.

## INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO

[www.swa.polito.it/services/cpo/](http://www.swa.polito.it/services/cpo/)

## AREA DI INTERVENTO

Orario flessibile e organizzazione del lavoro.

## STATO DEL PROGETTO

Progetto realizzato.

## DESCRIZIONE SINTETICA

In seguito alla legge n. 191 del 16.6.1998 e al D.P.R. 8 marzo 1999, n.70, che disciplinano il telelavoro nelle Pubbliche Amministrazioni, il Politecnico di Torino ha avviato progetti di telelavoro finalizzati ad un incremento dell'attività di servizio, nei casi, ad esempio, di fruizione in alternativa al congedo facoltativo per maternità o al part-time. Inoltre, dal 2001, è stata estesa la casistica per la quale è possibile concedere il telelavoro anche a situazioni di temporanee difficoltà di carattere fisico personali o di parenti prossimi, che rendano particolarmente oneroso lo svolgimento dell'attività lavorativa in sede.

All'interno del Politecnico, l'autorizzazione alla sperimentazione di attività di telelavoro viene concessa dal Consiglio di Amministrazione, sulla base di un progetto che preveda un equilibrato temperamento degli interessi di cui è rispettivamente portatore l'Ateneo (sia a livello di produttività della struttura che a livello di finalità sociali) e il dipendente; tale progetto, accompagnato da uno studio di pre-fattibilità, indica tra l'altro:

gli obiettivi che s'intendono raggiungere con il telelavoro;

il numero di ore per cui viene concesso il telelavoro (almeno un terzo del tempo lavorativo del/della dipendente che ne usufruisce);

le mansioni telelavorabili;

la previsione dei rientri in funzione di impegni che richiedono la presenza fisica della persona interessata, in particolare per le attività collegiali, anche al fine di assicurare al/alla dipendente una continuità di rapporto con l'ambiente lavorativo;

la durata della sperimentazione;

la verifica mensile dell'attività svolta in telelavoro;

la dotazione delle attrezzature in comodato d'uso gratuito.

Ad oggi i progetti di telelavoro hanno coinvolto 15 dipendenti.

## ESIGENZE AFFRONTATE

I progetti di telelavoro attivati al Politecnico di Torino hanno riguardato personale esclusivamente femminile, a testimonianza del fatto che il telelavoro non è solo lavoro a domicilio, ma un'opportunità per ripensare e riorganizzare al femminile e in modo più flessibile gli orari del lavoro, contribuendo a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, almeno in alcuni momenti particolari (maternità, cura e/o assistenza a familiari, etc.).

## OBIETTIVI

Il Politecnico di Torino si è recentemente dotato di un Piano Strategico, nella convinzione che ad una rinnovata e virtuosa centralità del sistema universitario sono affidate le speranze volte ad un nuovo modello di società fondato sulla economia della conoscenza, nel quale si possano realizzare gli ideali di uguaglianza, tolleranza e progresso.

Una delle azioni della Linea 7 del Piano Strategico ("La centralità del capitale umano e la qualità di vita nell'Ateneo") è dedicata al miglioramento della qualità della vita nell'Ateneo, attraverso iniziative di potenziamento dei servizi rivolti a chi nell'Ateneo opera. Tale linea del Piano Strategico concretizza una sensibilità da anni presente in Ateneo, che ha permesso l'attivazione di numerose iniziative a sostegno delle esigenze e dei tempi della famiglia. Le azioni intraprese costituiscono un autentico "progetto di welfare aziendale" da parte di una istituzione che aspira ad essere sempre più "family friendly", attraverso una strategia di azione globale ed integrata che - partendo da una cultura lavorativa che ritiene essenziale il benessere delle risorse umane - fornisca servizi/benefits concreti, progettati e attuati in base alle esigenze degli utenti.

#### **RISULTATI ATTESI**

Raggiungimento di un migliore equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro per i/le dipendenti del Politecnico di Torino, con particolare attenzione al superamento di periodi di criticità.

#### **RISULTATI CONSEGUITI**

Attivazione di 15 progetti di telelavoro (il numero è cresciuto negli anni). Superamento dei momenti di criticità personali, salvaguardando il legame con la realtà lavorativa.

#### **COMUNICAZIONE**

Azioni di comunicazione interne (circolari, rete intranet, e-mail).

#### **SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ADOTTATE**

Gli uffici di appartenenza dei dipendenti in telelavoro hanno dovuto rivedere in parte la loro organizzazione. Ciò ha contribuito alla promozione di una nuova cultura orientata al benessere organizzativo.

**TITOLO**

“E.....state con noi 2010”

**AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Lodi.

**AREA DI INTERVENTO**

Servizi per l'infanzia

**STATO DEL PROGETTO**

Progetto realizzato.

**DESCRIZIONE SINTETICA**

Supporto alla gestione dei figli durante il periodo estivo: il servizio fornisce un supporto alla gestione dei figli durante il periodo estivo, attraverso l'organizzazione di due campus diurni a Lodi e uno a Casalpusterlengo presso tre strutture selezionate offrendo ai figli dei dipendenti spazi dove svolgere attività sportive, ludiche e ricreative con il supporto di personale dedicato e qualificato. Il servizio è accessibile ai figli dei dipendenti dell'ASL di Lodi con contratto a tempo determinato e indeterminato.

**ESIGENZE AFFRONTATE**

Offrire un valido supporto ai dipendenti per la gestione dei figli nel periodo delle vacanze estive.

**OBIETTIVI**

Ridurre la richiesta di aspettativa e rendere maggiormente gestibile il periodo delle vacanze.

**RISULTATI ATTESI**

miglioramento conciliazione tempi di vita-lavoro.

**RISULTATI CONSEGUITI**

Gradimento da parte dei dipendenti che hanno usufruito dell'iniziativa e richiesta di interventi analoghi per il periodo natalizio.

**COMUNICAZIONE**

Pubblicazione sul sito Intranet Aziendale della scheda di adesione, del regolamento nonché delle tariffe di compartecipazione.

**COSTO DEL PROGETTO**

4.186 Euro.

## **TITOLO**

Orario flessibile

## **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Provincia di Bergamo.

## **AREA DI INTERVENTO**

Orario flessibile e organizzazione del lavoro.

## **STATO DEL PROGETTO**

Progetto in fase di realizzazione.

## **DESCRIZIONE SINTETICA**

Nel dicembre 2005 il Comitato per le Pari opportunità si era posto l'obiettivo di individuare azioni che favorissero l'espressione e la valorizzazione della specificità femminile, nel riconoscimento di quella che viene definita cultura di genere. Cultura che si articola nei contesti lavorativi, della famiglia, delle relazioni, degli ambiti e dei luoghi di rappresentanza, in una dimensione individuale e collettiva, insieme personale e sociale e che, se consapevolmente condivisa, può diventare una risorsa strategica per il cambiamento culturale e organizzativo della pubblica amministrazione.

In considerazione delle manifeste situazioni di difficoltà e a volte impossibile conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi della vita ordinaria, con particolare riferimento alla necessità di cura ai familiari, da parte di una fascia di dipendenti, il Comitato Pari Opportunità ha ritenuto utile porre con insistenza all'attenzione dell'Amministrazione e della parte sindacale l'urgenza di tradurre in strumenti e soluzioni operative l'esigenza di sperimentare e diffondere esperienze che, stimolando il senso di solidarietà, corresponsabilità, e collaborazione tra i dipendenti, favorissero il benessere organizzativo all'interno della Provincia di Bergamo.

È quindi con piacere che il Comitato Pari Opportunità informa che, a seguito della seduta di delegazione trattante svoltasi nel pomeriggio della giornata del 10 dicembre, a partire dal 1 gennaio 2010, in via sperimentale, nell'ambito delle azioni positive intese a favorire dipendenti con necessità di cura per:

figli minori agli anni otto;

coniuge / convivente;

genitori.

E' concessa al personale a tempo pieno un'ampia flessibilità dell'orario di lavoro, concordata con il Dirigente interessato, al fine di consentire la prestazione lavorativa e garantendo comunque le 36 ore settimanali, secondo i seguenti parametri:

da un minimo di cinque ore (senza pausa pranzo) ad un massimo di nove ore al giorno;

in orario continuato, tenendo presente però l'obbligo di una pausa di almeno dieci minuti stabilita dal D.Lgs. n.66/03 nel caso di attività lavorativa superiore a sei ore;

con ingresso a partire dalle ore 8.00;

nei giorni dal lunedì al venerdì.

Pertanto il Dirigente, considerate le motivazioni addotte dal dipendente, per un periodo determinato collegato alle fattispecie di cui sopra, può autorizzare con specifico provvedimento la diversa articolazione dell'orario di lavoro. Occorrerà accertare in via preventiva che la stessa non incida negativamente sull'ottimizzazione delle risorse umane, sull'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, sul miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni e sul rispetto dei carichi di lavoro all'interno del Settore.

In tal senso la diversa articolazione dell'orario di lavoro può inoltre coinvolgere, per ragioni di complementarietà organizzativa, altro personale del Servizio/Ufficio interessato, che si renda disponibile.

Tutto ciò ferma restando la necessità di garantire all'interno del Servizio o dell'Ufficio la copertura della fascia obbligatoria di presenza in servizio (fascia mattutina da lunedì a venerdì: dalle ore 9,00 alle ore 12,00 - fascia pomeridiana da lunedì a giovedì: dalle ore 14,30 alle ore 16,30).

## **ESIGENZE AFFRONTATE**

Consentire una ulteriore flessibilità di orario a determinate categorie di dipendenti che devono attendere a compiti di cura, mantenendo inalterati gli standard di apertura dei servizi all'utenza.

## **OBIETTIVI**

Miglioramento del clima organizzativo e del benessere aziendale mediante una potenziale migliore conciliazione dei tempi di vita e lavoro;

miglioramento della performance dell'ente mediante il contenimento delle richieste di part-time.

#### **RISULTATI ATTESI**

Contenimento delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time.

#### **RISULTATI CONSEGUITI**

Contenimento del numero di richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time (n. 15 minori richieste).

#### **COMUNICAZIONE**

Invio di e-mail a tutto il personale dipendente all'atto di attivazione del progetto

#### **SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ADOTTATE**

Complementarietà all'interno degli uffici tra colleghi interessati alla richiesta dell'orario flessibile, al fine di mantenere inalterati gli standard orari e ed i servizi all'utenza.

## **TITOLO**

Centri estivi e soggiorni estivi 2010 per i figli dei dipendenti

## **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Provincia di Roma.

## **AREA DI INTERVENTO**

Orario flessibile e organizzazione del lavoro.

## **STATO DEL PROGETTO**

Progetto realizzato.

## **DESCRIZIONE SINTETICA**

Si e' provveduto a contattare 30 strutture specializzate diversamente dislocate sul territorio. All'esito di tale indagine, previo sopralluogo, si e' provveduto al convenzionamento con 18 strutture a roma, bracciano e anguillara. Si sono gestite le iscrizioni, integrazioni e modifiche delle stesse. Si e' monitorato il regolare e corretto svolgimento del servizio concordato. Si e' provveduto, inoltre, all'organizzazione di due soggiorni estivi con pernottamento in due diverse localita': bolsena e terracina, della durata di una settimana, per i figli dei dipendenti dell'ente di eta' compresa tra gli 8 e i 13 anni. Sono stati effettuati sopralluoghi presso varie strutture alberghiere presenti in loco al fine dell'individuazione della piu' idonea allo scopo. Si e' quindi provveduto al convenzionamento con quelle prescelte. Il numero degli iscritti ha consentito la realizzazione del solo soggiorno presso terracina, che si e' svolto nei giorni dal 26 giugno al 2 luglio. Pur in presenza di un numero inferiore di bambini iscritti (14 su 20) l'amministrazione ha voluto ugualmente la realizzazione della stessa, riuscendo a mantenere gli stessi costi precedentemente pattuiti in convenzione.

## **ESIGENZE AFFRONTATE**

Conciliare i tempi lavorativi con i tempi di vita familiari. L'iniziativa è finalizzata a favorire un valido ausilio ai dipendenti con carichi di cura familiare nel periodo di chiusura delle scuole.

## **OBIETTIVI**

Alleviare i dipendenti dal carico familiare durante il periodo di chiusura delle scuole attraverso attivita' ludico ricreative per i figli.

## **RISULTATI ATTESI**

Per i centri estivi attivazioni delle convenzioni e fruizione del servizio. per i soggiorni estivi si prevede la partenza con un numero di 20 bambini.

## **RISULTATI CONSEGUITI**

Sono state attivate 18 convenzioni con i centri estivi e sono state fruite un totale di 108 settimane. E' stato effettuato un soggiorno a terracina per 14 bambini.

## **COMUNICAZIONE**

Invito via e-mail a tutti i dipendenti.

## **COSTO DEL PROGETTO**

16.459 Euro

**TITOLO**

Asilo nido aziendale "Chicchilandia".

**AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Provincia di Roma

**AREA DI INTERVENTO**

Servizi per l'infanzia.

**STATO DEL PROGETTO**

Progetto realizzato.

**DESCRIZIONE SINTETICA**

L'iniziativa, diretta in primo luogo a favorire i dipendenti della provincia di roma e le rispettive famiglie, prevede anche una quota dei posti disponibili riservati, sulla base di apposita convenzione, ai bambini provenienti dalle liste di attesa del comune di roma residenti nel municipio XVI. la capienza complessiva della struttura e' di 41 posti.

**ESIGENZE AFFRONTATE**

Conciliare i tempi di vita familiare con quelli lavorativi; agevolare il rientro al lavoro dopo la maternita'.

**OBIETTIVI**

Offrire posti nido vicino al posto di lavoro per conciliare i tempi lavorativi con quelli di cura familiare.

**RISULTATI ATTESI**

Qualita' del servizio; soddisfazione degli utenti; riduzione delle assenze dal lavoro.

**RISULTATI CONSEGUITI**

35 bambini fruiscono ad oggi del servizio.

**COMUNICAZIONE**

Inaugurazione,  
bando Di Ammissione Pubblicato Periodicamente;  
avvisi Pubblicati Sul Sito Dell'ente;  
contatti Periodici Con Gli Utenti.

**COSTO DEL PROGETTO**

649.002 Euro.

#### **TITOLO**

Progetto sperimentale di telelavoro dell'Università di Cagliari.

#### **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Università degli Studi di Cagliari.

#### **INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

<http://www.unica.it/pub/2/show.jsp?id=5162&is=2&iso=281>

#### **AREA DI INTERVENTO**

Orario flessibile e organizzazione del lavoro.

#### **STATO DEL PROGETTO**

Progetto realizzato.

#### **DESCRIZIONE SINTETICA**

Il personale che ha partecipato alla sperimentazione del telelavoro ha garantito il monte orario di lavoro pari a 36 ore settimanali previsto dal contratto, secondo la seguente ripartizione:

18 ore nella sede dell'Amministrazione, con gli orari previsti dalla normativa vigente;

18 ore nel proprio domicilio, con la reperibilità telefonica negli orari di lavoro, garantita attraverso l'assegnazione al telelavoratore di un telefono cellulare.

I rientri settimanali nella sede dell'Amministrazione hanno permesso un'adeguata verifica del lavoro svolto a domicilio, oltre a garantire la necessaria interazione del telelavoratore con colleghi e utenti.

Prima dell'avvio della sperimentazione, il responsabile della struttura ha definito gli obiettivi da assegnare al telelavoratore, al fine di consentire una successiva verifica della produttività del suo lavoro.

Gli obiettivi sono stati definiti con un sufficiente grado di precisione e hanno riguardato attività che possono essere svolte agevolmente dalla postazione di lavoro domiciliare.

La tipologia e la quantità di lavoro da svolgere presso il domicilio sono state concordate settimanalmente con il telelavoratore; al termine di ogni mese, il responsabile della struttura ha effettuato una verifica delle prestazioni e ne ha riferito al Direttore Amministrativo.

#### **ESIGENZE AFFRONTATE**

Agevolare il più possibile esigenze particolarmente importanti di alcuni dipendenti che non sembravano poter trovare soluzione con l'utilizzo degli strumenti di flessibilità lavorativa che l'Amministrazione comunemente adotta.

#### **OBIETTIVI**

La sperimentazione ha avuto come obiettivo sia quello di individuare le soluzioni appropriate ai problemi organizzativi legati al telelavoro, sia quello di raccogliere le informazioni utili alla redazione di un regolamento d'Ateneo su questa materia.

#### **RISULTATI ATTESI**

Testare le modalità organizzative, gestionali e tecniche per l'attuazione di questa modalità di lavoro flessibile.

#### **RISULTATI CONSEGUITI**

Rispetto alle persone coinvolte nella sperimentazione:

una dipendente, precedentemente in regime di part time, è tornata a regime a tempo pieno grazie al telelavoro;

l'altra dipendente (con problemi motori) ha potuto alleviare molti disagi legati allo svolgimento dell'attività lavorativa;

si è inoltre registrata una riduzione delle assenze per malattia e un aumento della produttività.

Sul piano organizzativo, l'Amministrazione ha acquisito elementi utili per l'elaborazione di un Regolamento d'Ateneo in materia di telelavoro, che dovrebbe consentire di mettere a regime questa nuova modalità lavorativa nell'arco dei prossimi anni.

#### **COMUNICAZIONE**

Sul sito web dell'Ateneo sono stati pubblicati:

la relazione finale del progetto di telelavoro;

la normativa di riferimento;

un video con un'intervista al Direttore amministrativo, volta ad illustrare contenuti e obiettivi del progetto.

#### **COSTO DEL PROGETTO**

Gli unici costi hanno riguardato l'acquisto di due notebook ad autenticazione biometrica (identificazione digitale).

#### **TECNOLOGIE UTILIZZATE**

Le tecnologie info-telematiche hanno consentito collegamenti veloci e un'assistenza on line a favore delle telelavoratrici da parte del Centro servizi informatici e amministrativi dell'Ateneo.

#### **NOTE**

La sperimentazione ha portato alla successiva elaborazione ed emanazione di un Regolamento d'Ateneo in materia di telelavoro, al quale dovrebbe seguire la periodica pubblicazione di bandi per progetti di telelavoro rivolti alle diverse strutture dell'Università di Cagliari (con possibilità per tutto il personale di presentare una domanda di telelavoro).

**TITOLO**

“Famiglia - casa - lavoro”

**AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

Comune di Paderno Dugnano.

**AREA DI INTERVENTO**

Favorire il reinserimento lavorativo delle donne dopo la maternità.

**STATO DEL PROGETTO**

Idea progettuale.

**DESCRIZIONE SINTETICA**

Il progetto è volto ad offrire un supporto a 360 gradi alle dipendenti in maternità, in particolare al rientro al lavoro.

**ESIGENZE AFFRONTATE**

Eliminare, ove possibile, le difficoltà affrontate dalle donne lavoratrici nel periodo della maternità.

**OBIETTIVI**

Aiutare le donne in attesa nel disbrigo delle pratiche burocratiche connesse all'assenza dal lavoro e supportarle con percorsi di coaching e di strutturazione dell'orario di lavoro, al rientro dalla maternità.

**RISULTATI ATTESI**

Ridurre le assenze dal lavoro post-partum, assicurando l'immediata operatività delle donne al rientro al lavoro.

**COSTO DEL PROGETTO**

Nessuno.

**SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ADOTTATE**

Strutturazione di orari flessibili, che permettano la gestione della casa e del lavoro; creazione di percorsi di coaching.

**FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Percorsi di coaching e formazione, soprattutto ad opera di formatori interni.

## **TITOLO**

Telelavoro: dalla conciliazione famiglia lavoro allo studio di nuove opportunità organizzative nell'attività clinica.

## **AMMINISTRAZIONE PROPONENTE**

A.O. Ospedale Niguarda Ca' Granda.

## **INDIRIZZO WEB DEL PROGETTO**

[www.ospedaleniguarda.it](http://www.ospedaleniguarda.it)

## **AREA DI INTERVENTO**

Orario flessibile e organizzazione del lavoro.

## **STATO DEL PROGETTO**

Progetto in fase di realizzazione.

## **DESCRIZIONE SINTETICA**

Il progetto si propone di valutare le opportunità tecnologiche e l'informatizzazione spinta dell'A.O. Niguarda per testare l'efficacia e gli impatti dell'implementazione del telelavoro in ambiente ospedaliero e in particolare su dipendenti donne che svolgono attività sanitarie che non richiedono un contatto fisico con l'utente quali, ad esempio, telerefertazione e teleconsulto. Sarà privilegiata l'adesione di donne, soprattutto se con figli piccoli, problemi di gestione familiare o di salute.

Il progetto si svolgerà per 6 mesi su circa 50 dipendenti. Al 3 mese sarà fatta una prima valutazione dell'andamento del progetto contenente criticità rilevate e stato di soddisfazione degli utenti.

## **ESIGENZE AFFRONTATE**

Conciliare il più possibile l'attività lavorativa dei dipendenti, soprattutto delle donne, con la vita familiare;

diminuire il disagio causato dall'assenza dalla propria casa per molte ore per svolgere attività che non richiedono interazione interpersonale, ma solo l'utilizzo di opportune tecnologie delocalizzabili;

favorire la continuità lavorativa di dipendenti con problemi legati alla salute;

ottimizzare gli spazi di lavoro.

## **OBIETTIVI**

Migliorare il benessere dei dipendenti;

gestire flussi di lavoro in modo più flessibile e innovativo.

## **RISULTATI ATTESI**

Maggiore serenità del dipendente durante l'attività lavorativa e l'organizzazione autonoma dell'orario di lavoro e quindi maggiore efficienza;

riorganizzazione dell'attività lavorativa nell'ottica del telelavoro, cioè dal punto di vista della flessibilità oraria, e gestione innovativa di alcune attività (ad esempio telerefertazione e teleconsulto);

aumento redditività;

migliore utilizzazione degli spazi aziendali.

## **COSTO DEL PROGETTO**

50 euro /anno per la connettività.

## **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Per la formazione verrà utilizzata la piattaforma di e-learning aziendale.

E' prevista una sessione di formazione che declinerà le informazioni relative alla legge 81, relativa alla sicurezza sul luogo di lavoro, rispetto alla postazione di lavoro ubicata al proprio domicilio. Qualora non fosse sufficiente il manuale operativo on line redatto dal gruppo di formazione ICT per l'utilizzo di strumenti di social network, quali il forum, l'ICT metterà a disposizione un help desk di secondo livello.

## **TECNOLOGIE UTILIZZATE**

Vpn dedicata per un collegamento azienda-dipendente sicuro ed esclusivo. La connettività permette anche il collegamento di telefonia VoIP. Questo significa che utilizzando il telefono in dotazione per il progetto, l'utente che chiamerà da casa e' come se passasse dal centralino aziendale.