



**Ministero del Lavoro e della Previdenza
Sociale - Comitato Nazionale Parità
Lavoratori Lavoratrici
ROMA**



FORMULARIO DI PRESENTAZIONE

**Progetto di azioni positive, ai sensi dell'art.2 della legge 10
aprile 1991,n.125 e dell'art.7,D.lgs.23maggio 2000, n.196**

TITOLO:

**Risorsa Donna: “Studio di fattibilità di modelli e processi
tecnologici innovativi per la valorizzazione del lavoro
femminile nella Scuola”**



***Organismo proponente “Nuova Blaise Pascal soc. coop. A r.l.
Ente Attuatore:Ente di Formazione Professionale “I.T.C. Blaise Pascal”
Sede di svolgimento: Via Torretta 121 90044 Carini (Pa)***

Durata **20 (venti) mesi**

Fasi di articolazione **7 (sette)**

Numero destinatari **14 lavoratrici**

Ambito territoriale **Nazionale**

Referente Antonino Lo Presti – Presidente della “Nuova Blaise Pascal soc. coop. A r.l.

3. Descrizione del Progetto

3.1. Il contesto

Descrivere il contesto in cui si situa il progetto

Il progetto nasce dall'esigenza di **individuare**, all'interno delle problematiche presenti attualmente nel mercato del lavoro, **possibili strumenti tecnologici** che aiutino a **superare** la situazione di grande **incertezza, di “variabilità” e flessibilità** che lo caratterizzano e che **penalizzano** soprattutto le **donne**.

In base ai dati statistici sulla presenza delle donne nel mercato del lavoro, sappiamo che esse **occupano livelli bassi o medi, medio/alti, arrivando raramente al vertice della carriera**.

È quindi un dato non ancora acquisito che la differenza di genere può costituire un valore su cui l'Azienda deve investire tempo e risorse economiche.

Riteniamo che utilizzare le **capacità e le potenzialità** offerte dalle **donne** potrebbe costituire il “**valore aggiunto**”, sul quale incentrare una diversa strategia aziendale per favorire una maggiore potenzialità dell'azienda legata all'aumento della competitività nel mercato.

Inoltre, il **costante aumento della presenza femminile**, anche in ambiti tradizionalmente ritenuti appannaggio degli uomini, porta ad una **diversa valutazione delle esigenze** del sistema occupazionale (che travalicano sempre più spesso l'impresa stessa sino a coinvolgere stakeholder sociali) e ad una **riflessione sull'organizzazione del lavoro** che non corrisponde più al modello finora seguito e che non può prescindere dal coinvolgimento pieno e condiviso di tutti i soggetti interessati (donne, uomini, lavoratori subalterni da un lato, impresa e responsabili ai vari livelli, dall'altro).

Da una analisi effettuata nel **settore scolastico** si evince chiaramente che le **donne** sono impiegate soprattutto **nei livelli medio/bassi**. L' Istituto **Blaise Pascal** che per le sue dimensioni è sicuramente una delle scuole più radicate nel nostro territorio - **rispecchia pienamente il dato generale**.

Le **donne** svolgono un'attività prevalentemente con una scarsissima rappresentanza ad elevata qualificazione professionale che si riduce ulteriormente tra i posti di maggiore specializzazione tecnica nelle nuove tecnologie. Una delle cause è senza dubbio la **difficoltà di coniugare esigenze professionali e vita personale/familiare**.

Questo incide in gran parte su tutto ciò che tradizionalmente contribuisce a creare le condizioni di crescita professionale e di carriera, come ad esempio le **ore di formazione** che – analizzate secondo i diversi livelli di inquadramento – presentano discrasie molto forti.

In una azienda di servizi, nella quale il valore aggiunto fornito dalle risorse umane nel conseguimento degli obiettivi aziendali è massimo, l'introduzione di strumenti di gestione che favoriscano il coinvolgimento e la motivazione delle persone risultano utili e significativi.

L'utilizzo di uno strumento di gestione e sviluppo quale il **Bilancio delle Competenze**, infatti, risponde a una serie variegata di esigenze, tutte confluenti in una maggiore corresponsabilizzazione delle persone nella propria crescita professionale attraverso un maggiore coinvolgimento e impegno nel conseguimento degli obiettivi aziendali. La cultura che sottende l'impiego del bilancio di competenze si configura, cioè, come uno stimolo alle persone a valorizzare se stesse, accrescendo il proprio contributo e con ciò contribuendo proattivamente al proprio sviluppo professionale e al conseguimento degli obiettivi aziendali.

A partire da queste considerazioni, abbiamo pensato che uno **studio di fattibilità** dell'esercizio di alcuni strumenti di valorizzazione delle risorse umane, quali il **Bilancio di Competenze**, potesse indicare una strada possibile per il **superamento di vecchi modelli organizzativi** che **conducono le donne a**

posizionarsi sempre nei livelli medio bassi degli organigrammi aziendali, con un evidente spreco di potenzialità e risorse

E' evidente che la messa in pratica del Bilancio delle Competenze in un'ottica di empowerment, consente alla donna lavoratrice di **posizionarsi** sul mercato del lavoro con le **stesse chances dei propri colleghi uomini, rendendo visibili e valutabili le proprie capacità e permettendo di identificare** meglio possibili nuovi percorsi professionali o ruoli diversi che potrebbero essere ricoperti dopo una adeguata formazione.

Inoltre la lettura delle Risorse Umane in termini di competenze porta **l'azienda** a confrontarsi con una **nuova struttura organizzativa** fondata non tanto sui ruoli ma sulle capacità e sulle potenzialità, che le permette di essere rapida e flessibile, **adattandosi meglio al contesto** in cui opera che è in continuo cambiamento sotto un punto di vista tecnologico.

Oggi, la **competizione si gioca con**, la qualità del servizio, l'innovazione, la soddisfazione del cliente, quindi la risorsa umana è diventata centrale. Questo rende più importanti e centrali **le competenze comunicative, sociali, interpersonali e didattiche** in cui le donne sono particolarmente dotate.

Un ulteriore fattore che può aiutare a "spingere" le imprese verso una diversa concezione della gestione delle Risorse Umane è che parlare di Pari Opportunità vuol dire diffondere **l'immagine di una azienda moderna**, innovativa che risponde in maniera flessibile agli interessi del cliente e del mercato, mercato in cui **le donne sono lavoratrici e consumatrici** sempre più consapevoli e critiche della cultura e **dell'etica dell'azienda produttrice** del servizio da acquistare.

L'azienda infatti, se da un lato ha sicuramente favorito lo sviluppo e la crescita del lavoratore e ne ha soddisfatto il bisogno di appartenenza, nel contempo però gli ha imposto i suoi obiettivi, i suoi metodi, limitandone creatività e libertà individuali; vincolandolo alle sue regole e alle sue norme, ha portato ad una staticità dei ruoli sfociata troppe volte in insoddisfazione personale.

Data la situazione, è necessario **individuare strumenti tecnologici ed azioni innovative che portino ad una migliore valorizzazione della risorsa donna nelle aziende** al fine di coinvolgere sempre più il personale femminile nelle politiche aziendali in un'ottica di convenienza reciproca.

3.2. Intervento proposto e soggetti destinatari

Breve descrizione

Attraverso la collaborazione **con i Responsabili della scuola, i consulenti** effettueranno:

- una indagine (**attraverso interviste, questionari**) per **operare un censimento approfondito delle competenze (in termini di: sapere, saper fare, saper essere ed uso delle tecnologie moderne) delle Docenti femminili;**
- **una analisi per verificare** l'allineamento e l'adeguamento del know how e delle competenze disponibili rispetto alle necessità aziendali anche in una logica prospettica e dinamica (nuovi business, nuove tecnologie, nuovi mercati, nuova organizzazione del lavoro, ecc.);
- **un processo di identificazione** dei bisogni di formazione e riqualificazione del personale femminile
- **la progettazione di modelli organizzativi per favorire** processi di mobilità interna verso altre aree funzionali (Vice Dirigente Scolastico – Dirigente Scolastico ecc.) in una logica di maggiore efficacia di gestione didattica di scuola moderna;
- **la progettazione** di un archivio del personale in una ottica di uso delle tecnologie.

Soggetti destinatari (chi sono e quanti sono):

14 lavoratrici dipendenti della Nuova Blaise Pascal soc. coop. a r.l.

I Docenti della Nuova Blaise Pascal soc. coop. a r.l. sono in totale 28 di cui, 15 donne.

Su un totale di 2 dirigenti le donne sono 0 e gli uomini 2

3.3 Gestione del progetto

Descrivere le diverse fasi e i tempi del progetto

Fase 1 - 1 mese

* Costituzione del Comitato Tecnico **con il compito di condividere le linee del progetto, monitorarlo, risolvere i problemi di rapporto tra le strutture organizzative coinvolte, supervisionare tutte le attività.**

Costituzione del team di progetto (composto dal personale dell'Istituto Blaise Pascal) coordinati dal promotore, e primi incontri organizzativi per pianificare l'attività e le risorse.

* Metodologia di lavoro: **in questa fase verranno approntati e impiegati modelli per le comunicazioni, per la registrazione delle presenze e della partecipazione dei relativi rappresentanti; verranno compilati appositi verbali delle riunioni e si procederà alla comunicazione degli stessi ai soggetti interessati. Si procederà, inoltre, alla predisposizione degli appositi strumenti per la pianificazione e programmazione organizzativa e operativa delle varie azioni da realizzare e il relativo impiego delle risorse previste.**

Fase 2 - 4 mesi

* **Il team ha in questa fase il compito di progettare i questionari per :**

- censire **le** competenze tecnico specialistiche **esistenti**
- individuare le esigenze di conciliazione **con la vita familiare**
- erogare il questionario **a un campione di 3 lavoratrici al fine di testarlo.**
- stesura finale del questionario e sua erogazione

* **Incontri tra il team e l'ATMEDIA SOFTWARE HOUSE per la progettazione del software necessario alla elaborazione dati interviste**

- **Erogazione delle Interviste alle 14 donne da parte del promotore.**

* Metodologia di lavoro: **in questa fase si procederà innanzitutto al confronto ed alla condivisione con i rappresentanti dell'Azienda della proposta relativa alle aree da intervistare.**

In secondo luogo, la progettazione dei questionari si baserà sulla predisposizione di items di quantità e qualità ed articolati sia in risposte chiuse sia aperte, al fine di assicurare la migliore identificazione degli obiettivi di ricerca e della domanda.

I questionari verranno somministrati ad un campione di lavoratrici identificato sulla base del criterio della partecipazione volontaria.

Infine, si procederà alla progettazione del software su base informatica per consentire la raccolta e la elaborazione dei dati quantitativi e di qualità emersi dall'indagine

Fase 3 - 3 mesi

* **ATMEDIA SOFTWARE HOUSE si occupa della:**

- Creazione del Software **per elaborazione dati**
- Immissione ed elaborazione **dati interviste**

* **Il team riceve i dati dall'ATMEDIA SOFTWARE HOUSE si incarica della stesura del Report di attività contenente tabelle, grafici e statistiche.**

* Riunione del Comitato Tecnico **per l'analisi dei dati emersi dal report**

* Metodologia di lavoro: **per quanto riguarda l'allestimento e la gestione del software si procederà all'acquisizione dei dati di scheda, alle fasi di programmazione logica, alla immissione dei dati di scheda, al collaudo, alla presentazione e alla messa in opera. Si procederà inoltre ad una prima stesura cartacea del Report di attività redatta in forma testuale e statistica corredata da rappresentazioni grafiche e tabellari, alla sua analisi mediante confronto e condivisione con i componenti il Comitato Tecnico. La presentazione del Report al Management aziendale verrà predisposta e realizzata in forma cartacea e informatica.**

Fase 4 - 4 mesi

***Il team incontra le 14 donne in incontri individuali di un'ora e mezza ciascuno, per far emergere rispetto al report e alle interviste effettuate, la valutazione delle esperienze maturate dalla persona e delle competenze trasversali.**

* **il team opera per :**

- Confrontare tra le competenze **esistenti e le competenze necessarie allo sviluppo delle attività dell'istituto Blaise Pascal**
- Identificare i bisogni formativi **e di riqualificazione del personale rispetto alle esigenze future.**

* **Progetto Donna:**

- **Progettazione moduli formativi**

Metodologia di lavoro: in questa fase, si opererà attraverso **colloqui individuali**. Si prevede un incontro di gruppo per l'avvio e la presentazione del progetto. Alla consulenza individuale, fornita da consulenti di carriera e counsellor esperti di bilancio di competenze, è affidato il compito di **condurre ciascun soggetto a definire in maniera personalizzata il proprio profilo motivazionale e professionale** e il proprio progetto di cui tenere conto per i futuri orientamenti. Successivamente sulla base dei dati e delle indicazioni emerse dall'indagine campionaria e degli esiti dei colloqui individuali, si procederà alla redazione e stesura in forma cartacea dell'analisi e della identificazione dei bisogni formativi

Fase 5 - 3 mesi

* **Al team sarà affidato il compito di sperimentare un processo formativo (di 24 ore) rivolto a 14 donne impiegate che permetta loro di acquisire le competenze necessarie ad accedere a posizioni di responsabilità.**

* **Il team :**

- Progettazione di un modello di valutazione del personale **basato sul bilancio di competenze e sulla conciliazione tra percorsi di carriera e vita personale**
- Riunione del Comitato Tecnico **per la validazione dei modelli**

* Metodologia di lavoro: **La sperimentazione del processo formativo seguirà una metodologia di apprendimento attiva basata non tanto sul 'saper fare' ma sul 'saper essere', con attivazione di roleplay e problem solving. La scansione delle giornate delle ore di lezione verrà definita insieme alle allieve al fine di conciliare i bisogni famigliari con quelli professionali.**

Per il modello di valutazione del personale si predisporranno griglie illustrative con parametri di riferimento e si definiranno ipotesi organizzative in condizioni di fattibilità.

Fase 6 - 4 mesi

* **Il team:**

- Redazione di un book **contenente le buone prassi sperimentate**

* **Il team e l' ATMEDIA SOFTWARE HOUSE:**

- Progettazione di un CD Rom **da divulgare nel mondo sindacale, universitario e istituzionale.**

* Riunione del Comitato Tecnico **per la validazione dei modelli**

* Metodologia di lavoro: **si procederà innanzitutto alla redazione cartacea del book previsto. La traduzione multimediale su supporto informatico dello stesso prevederà una fase di progettazione (acquisizione schema, acquisizione elementi grafici e sonori, acquisizione testi, logica di progressione e webmarketing) cui seguirà, dopo il confronto per la condivisione e validazione dei modelli, la successiva fase di realizzazione/ collaudo/ presentazione/ masterizzazione e riproduzione ciclica.**

Fase 7 - 1 mese

Conferenza per illustrare l'esperienza e le buone prassi identificate ed adottate nel nuovo modello organizzativo.

* **Metodologia di lavoro:** Si procederà alla identificazione dei destinatari e della platea del Convegno secondo il criterio dell'ampia rappresentatività lavorativa, sindacale, manageriale ed istituzionale. Si provvederà inoltre all'impiego di tutti i mezzi di informazione e comunicazione delle ragioni, delle finalità, della data e delle sedi dell'iniziativa.

Descrivere per ogni fase la metodologia utilizzata

***Vedere il relativo inserimento nelle rispettive fasi di lavoro**

Modalità e procedure di coinvolgimento dei diversi soggetti/attori

(indicare i diversi attori coinvolti, es. lavoratori, lavoratrici, responsabili aziendali ai diversi livelli, istituzioni a livello locale, parti sociali; come e in che misura il coinvolgimento di questi attori assicuri efficacia all'intervento)

I **responsabili dell'Azienda** sono coinvolti sia all'interno del Comitato tecnico sia all'interno delle singole fasi: viene infatti discusso insieme a loro la metodologia di lavoro e le azioni da mettere in atto. Questo al fine di :

- **rendere fattibili le soluzioni trovate**
- assicurare un **costante impegno dell'azienda** verso gli obiettivi del progetto
- **risolvere gli eventuali problemi di rapporto** tra le strutture organizzative coinvolte
-

Le **Lavoratrici** attraverso il coinvolgimento nel percorso individuale del bilancio delle competenze, potranno invece **ricostruire,valorizzare e validare le competenze implicite** per renderle meglio spendibili e trasferibili.

Affidamento all'esterno

Nel caso di affidamento all'esterno di parte del progetto, precisare quale parte del progetto e a chi (consulente, altro ente ecc.)

ATMEDIA SOFTWARE HOUSE

3.4. Risultati attesi

Descrivere sinteticamente i risultati previsti...

1. introdurre **modalità e strumenti** attraverso i quali l'azienda sia portata a riflettere sulla **valorizzazione** delle risorse disponibili
2. **identificare ed introdurre strumenti/processi** (il Bilancio delle Competenze) che sappiano riconoscere e **valorizzare le competenze femminili**
3. contribuire ad una **evoluzione** della **cultura aziendale** che favorisca il **cambiamento dell'organizzazione** del lavoro con un occhio più attento alla diversità di genere e al valore che tale diversità può offrire alla realizzazione della strategia aziendale.
4. **la progettazione di un** archivio del personale in una ottica di competenza
5. **la progettazione di percorsi di carriera per il personale femminile**
6. **miglioramento dell'atmosfera di lavoro** derivata dalla considerazione della persona, desideri, potenzialità

3.5. Effetti moltiplicatori del progetto

Descrivere come verranno utilizzati i risultati dell'intervento e indicare se esiste una strategia per moltiplicare gli effetti del progetto (ad es. ad altri soggetti nelle stesse condizioni dei destinatari, ad altre aree aziendali)

L'Istituto Blaise Pascal nell'ambito delle sue finalità sociali e della sua strategia di comunicazione, **provvederà a comunicare e a diffondere tra i suoi docenti, alunni e genitori**, donne e uomini, ed alle strutture di categoria e territoriali i risultati di tale progetto, con lo scopo di **estendere la conoscenza delle problematiche e delle soluzioni identificate**, di alimentare il confronto ed il dibattito all'interno delle aziende e con le controparti datoriali, di sollecitare analoghe iniziative di progettualità bilaterale anche in altri settori ed aziende.

3.6. Monitoraggio/Valutazione

Indicare le modalità di monitoraggio e di valutazione dei risultati

All'inizio del progetto il Comitato Tecnico ha il compito di progettare il piano di monitoraggio e valutazione al fine di verificare costantemente l'andamento qualitativo del progetto, il rispetto dei tempi e dei costi. Attraverso la definizione di una serie di indicatori di qualità, si potrà quindi intervenire tempestivamente in caso di scostamento dagli obiettivi. E' inoltre prevista una valutazione dell'impatto sulle destinatarie del progetto in termini di gradimento, obiettivi attesi e obiettivi raggiunti.