



COMUNE DI BOLOGNA

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2015-2017

Indice

<i>FONTI NORMATIVE</i>		<i>Pag. 3</i>
<i>PREMESSA</i>		<i>Pag. 3</i>
<i>ARTICOLI</i>		
<i>Art. 1</i>	<i>Alcuni dati sul personale del Comune di Bologna</i>	<i>Pag. 6</i>
<i>Art. 2</i>	<i>Obiettivi</i>	<i>Pag. 7</i>
<i>Art. 3</i>	<i>Obiettivo 1 : Pari Opportunità</i>	<i>Pag. 7</i>
<i>Art. 4</i>	<i>Obiettivo 2: Benessere Organizzativo</i>	<i>Pag. 9</i>
<i>Art. 5</i>	<i>Obiettivo 3 : Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica</i>	<i>Pag. 10</i>
<i>Art. 6</i>	<i>Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie</i>	<i>Pag. 11</i>
<i>Art. 7</i>	<i>Monitoraggio del Piano</i>	<i>Pag. 11</i>
<i>Art. 8</i>	<i>Durata</i>	<i>Pag. 11</i>

Fonti Normative

Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”

Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”

Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”.

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dal Comune di Bologna per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- ◆ Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità
- ◆ Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione
- ◆ Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici
- ◆ Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo
- ◆ Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità
- ◆ Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- ◆ Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro
- ◆ Divieto di discriminazione retributiva
- ◆ Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- ◆ Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- ◆ Divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- ◆ Divieti di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
- ◆ Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
- ◆ Divieto di discriminazione nelle carriere militari
- ◆ Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “**speciali**” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e “**temporanee**”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Il Comune di Bologna:

- con Determinazione del 27 giugno 2012, P.G. n. 156444, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- con Deliberazione di Giunta del 12 settembre 2012, P.G.n. 20577, ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) stabilendo all'art. 6, comma 2 lettera “A” i compiti propositivi del CUG, tra i quali quello di predisporre piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e cercando di garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, secondo le indicazioni dell'Unione Europea;
- con Deliberazione di Giunta del 18 dicembre 2012, P.G.n. 291833, ha approvato il “Piano delle azioni positive per il triennio 2012-2014”.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2015-2017 del Comune di Bologna, in continuità con il precedente Piano 2012-2014, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.

Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Gli obiettivi generali del Piano triennale di Azioni Positive del Comune di Bologna sono quelli indicati nell'art. 2 del presente documento.

Art. 1

Alcuni dati sul personale del Comune di Bologna

Prima di procedere con una analisi di maggior dettaglio del piano delle azioni degli obiettivi previsti per le diverse annualità, si ritiene necessario avere una fotografia aggiornata della popolazione organizzativa del Comune di Bologna. Tale fotografia, per una miglior fruibilità ed unitarietà del Piano è stata inserita nell'allegato 1. In questa sede ci limitiamo a sottolineare qualche dato.

Al 31 ottobre 2014 il personale dipendente del Comune di Bologna a tempo indeterminato è pari a 4.266 unità, inclusi i contratti di formazione e lavoro.

Come si può evincere dalle tabelle, si tratta di una popolazione prevalentemente femminile: le donne sono infatti il 73,9% del totale, con le sole eccezioni del personale di categoria A (nella quale gli uomini sono invece il 69%) e dei docenti dell'Istituto Aldini, dove le donne sono esattamente il 30% del totale.

L'altra caratteristica del personale comunale, sulla quale può valere la pena di focalizzare l'attenzione, è l'età: a fronte di una età media piuttosto elevata (50 anni), si riscontra che solo 175 dipendenti (4% del totale dipendenti) hanno meno di 36 anni (di cui 6 con meno di 26), mentre la maggioranza dei dipendenti (72%) ha più di 46 anni (di cui 1.101 dipendenti, pari al 26% del totale, con più di 55 anni). La fascia di dipendenti più numerosa è quella fra 46 e 55 anni, con ben 1.967 dipendenti (46% del totale dipendenti).

Nessun dirigente ha meno di 36 anni e il 62% dei dirigenti supera i 55 anni.

Art. 2

Obiettivi

Nel corso del triennio 2015-2017 il Comune di Bologna intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti tre obiettivi generali:

1. Obiettivo 1: Pari Opportunità
2. Obiettivo 2: Benessere Organizzativo
3. Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Art. 3

Obiettivo 1: Pari Opportunità

In coerenza e in continuità con il Piano Azioni Positive 2012-2014 si propongono i seguenti ambiti su cui intervenire e le azioni specifiche da intraprendere:

a) Conciliazione:

- Tipologia oraria agevolata:
 - monitoraggio degli esiti della sperimentazione del part-time 83,33%, iniziata a luglio 2014, e valutazione rispetto ad un possibile ampliamento, previa verifica della compatibilità organizzativa;
 - verifica della possibilità di sottoporre a revisione la disposizione interna sulla modalità e sulle tipologie di concessione del part-time di tipo misto, attualmente limitato ai casi di cura ed assistenza di figli minori in età scolare e verifica dell'attuale regolamentazione generale sul part-time. Tale previsione potrebbe rendersi necessaria tenendo conto dell'età media dei dipendenti dell'Amministrazione, dell'aumento del lavoro di cura rivolto sempre più a familiari anziani e delle necessità dei dipendenti disabili ed invalidi;
 - promuovere e favorire una maggiore conoscenza delle possibilità di concordare con il proprio Dirigente di riferimento e nei limiti di compatibilità con le esigenze di servizio,

forme particolari di flessibilità oraria, nell'ambito dell'orario di servizio e nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale, in caso di esigenze familiari e personali, così come già indicato nella regolamentazione dell'Amministrazione;

▪ **Telelavoro:**

- ricognizione delle posizioni telelavorabili attivate ogni anno e delle problematiche riscontrate in fase di attivazione per valutare l'eventuale revisione dell'attuale regolamentazione sul telelavoro;
- alla luce di quanto emergerà dalla ricognizione predetta, la verifica dei dati avverrà con il coinvolgimento del CUG, al fine di acquisire un parere su tale azione positiva, anche per la previsione di una implementazione delle posizioni di telelavoro;
- promuovere e favorire una maggiore conoscenza della specifica sezione dedicata al telelavoro nella Intranet comunale. In merito alle postazioni telelavorabili sarà fornito al CUG l'elenco delle posizioni telelavorabili attive con i relativi aggiornamenti;
- Informazione destinata al personale e alla dirigenza sui vari strumenti di conciliazione e sulle nuove tecnologie a disposizione, attraverso le schede informative già presenti nella Intranet comunale e alla predisposizione di specifici strumenti (vademecum, guide, ecc.);

b) Azioni di sensibilizzazione:

▪ **genere :**

- predisposizione di un kit informativo per neo papà e neo mamme da distribuire/comunicare ai dipendenti. E' necessario, a tal fine, elaborare i contenuti e prevedere una modalità per comunicare in modo tempestivo le opportunità previste;
- promozione di una campagna interna finalizzata ad una riflessione sul ruolo dei padri/uomini e sul possibile contributo alla gestione della quotidianità familiare anche con l'utilizzo di strumenti e metodi innovativi per la sensibilizzazione;
- costante aggiornamento, sulla Intranet comunale, delle schede della "sezione contratto" relative ai vari tipi di permesso e di congedo;

▪ **disabilità:**

- predisposizione di un kit informativo su permessi e congedi per lavoratori disabili, invalidi e per lavoratori che assistono familiari con disabilità;
- verifica della fattibilità di un *diversity audit* finalizzato alla eventuale costruzione di uno specifico progetto "Da obbligo a risorsa";

- età:
 - indagine specifica sul target lavoratrici/lavoratori nella fase finale della carriera lavorativa, fascia di età 61-65 anni, per evidenziare eventuali criticità/esigenze, in stretta collaborazione con il SPP;
 - sviluppo del progetto “staffetta”: previsione di un percorso per coinvolgere i lavoratori più “anziani” (anche nell’ottica di “sostenere” e valorizzare il ruolo all’interno dell’organizzazione delle/dei lavoratrici/lavoratori ai quali è stata posticipata l’uscita dal lavoro) favorendo il passaggio di consegne del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo che spesso rischia di essere disperso;

- orientamento sessuale:
 - previsione di iniziative specifiche di sensibilizzazione/riflessione in collaborazione con Ufficio Pari Opportunità del Comune di Bologna;

- c) **Altre azioni:**
 - strutturazione di una procedura per il “buon rientro” dei dipendenti assenti per un lungo periodo (maternità, terapie oncologiche, ecc);
 - predisposizione di un’efficace informazione, sul “Piano delle Azioni Positive” e delle azioni intraprese, al personale dipendente;
 - azioni finalizzate ad individuare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni;
 - realizzazione di una mappatura delle competenze dei dipendenti dell’Amministrazione;

Art. 4

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Nell’ambito del progetto pluriennale “Innovazione e Sviluppo dell’Organizzazione” è prevista la rilevazione del Benessere Organizzativo. Nel “Cantiere Benessere Organizzativo”, avviato nel 2014, il CUG è stato coinvolto nella fase di predisposizione dello strumento di indagine. E’ previsto ovviamente il coinvolgimento del CUG anche nelle fasi di analisi dei risultati dell’indagine, mirata a rilevare il grado di Benessere Organizzativo percepito dai dipendenti dell’Amministrazione e nella fase di predisposizione del piano di miglioramento che l’Amministrazione, di conseguenza, dovrà adottare, in stretta sinergia con le azioni già previste dal presente Piano.

In particolare, gli ambiti di intervento sono i seguenti:

- a) somministrazione del questionario a tutti i dipendenti;

- b) analisi degli esiti dell'indagine ed individuazione delle criticità;
- c) predisposizione delle proposte di miglioramento, per il superamento delle criticità emerse;
- d) implementazione dei contenuti del sito web dedicato;
- e) implementazione di una banca dati "strutturata"/bacheca di agevolazioni tariffarie, convenzioni senza oneri per l'Amministrazione, supporto alle famiglie (anche in sinergia con i servizi che già offrono i settori comunali specifici, ad es. progetto "Tata", progetto "Badabene");
- f) elaborazione di proposte finalizzate alla valorizzazione delle strutture che individuano soluzioni organizzative innovative, coerenti con le linee guida dell'organizzazione e con le norme e disposizioni interne, finalizzate al contrasto di qualsiasi discriminazione e di adozione di azioni volte ad implementare il benessere organizzativo e ad ampliare la concreta applicazione di strumenti di conciliazione;
- g) collaborazione con il SPP per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;

Art. 5

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Si ritiene utile proporre, anche a titolo sperimentale, le seguenti iniziative:

- a) predisposizione del Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing. Tale Codice dovrà essere coerente con la Carta dei Valori e sarà integrato nel Codice di Comportamento dell'Ente;
- b) istituzione della figura del Consigliere di Fiducia/Nucleo dei Consiglieri di Fiducia e avvio del percorso di formazione "Ex Change" per Consiglieri di Fiducia;
- c) costruzione di una partnership e di una rete di relazioni tra i Consiglieri di Fiducia delle varie Istituzioni a livello di Città Metropolitana;
- d) istituzione della figura del *Diversity Manager*;
- e) campagna informativa per i dipendenti contro la violenza di genere, eventualmente in collaborazione con l'Ufficio Pari Opportunità del Comune di Bologna;

Art. 6

Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Il Comune di Bologna si impegna a garantire con le risorse necessarie il funzionamento del CUG e a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, nell'ambito del triennio, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

Art. 7

Monitoraggio del Piano

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, il Comune di Bologna attiverà un percorso di valutazione, sulla base delle risorse disponibili, sotto la responsabilità del Capo Area Personale ed Organizzazione che, a fasi programmate, informerà ciclicamente il CUG.

Ai sensi dell' art. 6 comma 2 lettera C del “Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia”, il CUG svolgerà i compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate.

Art. 8

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.