



COMUNE DI BOLOGNA

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2012-2014

Indice

<i>FONTI NORMATIVE</i>		<i>Pag. 3</i>
<i>PREMESSA</i>		<i>Pag. 4</i>
<i>ARTICOLI</i>		
<i>Art. 1</i>	<i>Obiettivi</i>	<i>Pag. 6</i>
<i>Art. 2</i>	<i>Alcuni dati sul personale del Comune di Bologna</i>	<i>Pag. 6</i>
<i>Art. 3</i>	<i>Obiettivo 1: formazione, Salute e Benessere</i>	<i>Pag. 7</i>
<i>Art. 4</i>	<i>Obiettivo 2 : conciliazione</i>	<i>Pag. 9</i>
<i>Art. 5</i>	<i>Raggiungimento degli obiettivi</i>	<i>Pag. 11</i>
<i>Art. 6</i>	<i>Monitoraggio</i>	<i>Pag. 11</i>
<i>Art. 7</i>	<i>Durata</i>	<i>Pag. 12</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 e 48 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”

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, 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.

Il Comune di Bologna con Delibera di Giunta P.G. n. 20577 del 12 settembre 2012 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.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2012-2014 del Comune di Bologna potrà rappresentare, se implementato, diffuso e ben compreso, un primo strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione del "cambiamento" e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese. Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla piena valorizzazione professionale ed allo sviluppo di pari opportunità di carriera per le lavoratrici e i lavoratori.

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 si definiranno modalità e strumenti per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali per poterlo rendere dinamico ed effettivamente 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. 1 del presente documento.

Art. 1

Obiettivi

Nel corso del triennio 2012-2014 il Comune di Bologna intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti due obiettivi generali:

Obiettivo 1: Formazione, Salute e Benessere

Obiettivo 2: Conciliazione

E' necessario premettere che pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati principalmente sulle pari opportunità, si è ritenuto di ampliare l'ambito di intervento degli stessi ad una platea più trasversale, puntando quindi, ad allargare le finalità di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione

Art. 2

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 2012 il personale dipendente del Comune di Bologna è pari a 4393 unità, inclusi gli incarichi a tempo determinato per dirigenti ed Alte Specializzazioni.

Come si può evincere dalle tabelle, si tratta di un popolazione prevalentemente femminile: le donne sono infatti il 73,6% del totale, con le sole eccezioni del personale della categoria A (nella quale gli uomini sono invece il 66,7%), dei dirigenti (dove le donne sono ancora la maggioranza ma superano di poco i colleghi maschi attestandosi al 52,4% contro il 47,6%) e dei docenti dell'Istituto Aldini dove le donne sono esattamente il 50% 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 (49 anni), si riscontra che solo 210 dipendenti hanno meno di 35 anni (di cui 2 con meno di 26) e ben 957 ne hanno più di 55.

Nessun dirigente ha meno di 35 anni e il 48% dei dirigenti supera i 55 anni.

Art. 3

Obiettivo 1: Formazione, Salute e Benessere

Negli ultimi anni, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, è aumentata l'attenzione che le organizzazioni pubbliche e private dedicano alla formazione del personale.

In tutte le pubbliche amministrazioni alla maggior parte dei dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati.

Il Comune di Bologna, nonostante i vincoli che la normativa ha paradossalmente posto, negli ultimi anni, alla possibilità di spesa per le attività formative negli enti pubblici, consente ogni anno ai propri dipendenti di partecipare in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali. Nel 2011 sono stati organizzati 429 corsi, con un numero di 5772 iscrizioni, per un totale di circa 7700 giornate formative erogate.

Sarà sempre più rilevante che i Piani di formazione approvati annualmente tengano conto delle esigenze di ogni struttura organizzativa, consentendo la uguale possibilità per le lavoratrici e i lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò richiede, in generale, che siano articolati in orari e sedi tali da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi familiari oppure che hanno un orario di lavoro part-time.

In particolare, la formazione diviene una azione positiva essenziale e propedeutica affinché sia possibile costruire un terreno sul quale far meglio attecchire le altre azioni.

Nello specifico:

Piano di lavoro Anno 2012

Formazione:

- 1) entro i primi sei mesi di vigenza del Piano, si prevede la formazione ai membri del CUG sul quadro legislativo, in particolare sui temi delle pari opportunità e sulle specifiche problematiche aziendali
- 2) entro i primi 3 mesi di vigenza del Piano si prevede la formazione di 6 ore obbligatorie a dirigenti e quadri. La partecipazione può essere legata ai meccanismi di valutazione delle performance individuale.

Raccolta dati:

Raccolta dei dati in possesso dell'Area Personale e Organizzazione ed elaborazioni.
Questionario sulle tematiche LGBT

Azioni specifiche:

- definizione di un progetto di "sostegno" alla motivazione delle lavoratrici che, ai sensi della "riforma Fornero", hanno visto posticipata l'uscita dal lavoro
- definizione di un progetto per la valorizzazione dei lavoratori con problematiche di disabilità con l'obiettivo di migliorare la loro qualità della vita all'interno del luogo di lavoro

Risorse necessarie:

- Ore di formazione, servizi di formazione
- Disponibilità di ore lavorative per i componenti CUG
- Disponibilità di postazione di lavoro attrezzata per i componenti CUG
- tirocinio formativo e/o stage e/o borsa di studio per attività di gestione questionario e elaborazione dei dati

Piano di lavoro Anno 2013**Formazione:**

rivolta a tutti i dipendenti su base volontaria sui temi dell'antidiscriminazione (disabilità, genere, razza, orientamento sessuale). Può essere erogata con moduli di auto formazione attraverso lo strumento della intranet aziendale e/o con seminari interni

Raccolta dei dati:

Nel secondo anno è previsto un aggiornamento e affinamento dei dati raccolti con l'obiettivo di avviare una indagine partecipata sulle discriminazioni.

Azioni specifiche:

- Progetto di "sostegno" alla motivazione delle lavoratrici che, ai sensi della "riforma Fornero", hanno visto posticipata l'uscita dal lavoro": 1) Bilancio di competenze finalizzato all'empowerment del target di riferimento e alla conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente.
- Progetto per la valorizzazione dei lavoratori con problematiche di disabilità: 1) Rielaborazione delle informazioni e predisposizione di una banca dati delle competenze per un miglior impiego delle risorse umane

Risorse necessarie:

- Ore di formazione, servizi di formazione
- Disponibilità di ore lavorative per i componenti CUG
- Disponibilità di postazione di lavoro attrezzata per i componenti CUG

- tirocinio formativo e/o stage e/o borsa di studio per attività di gestione questionario e elaborazione dei dati

Piano di lavoro Anno 2014

Prosegue l'attività di formazione (auto formazione/seminari). Proseguono le indagini partecipate.

Azioni specifiche:

- Progetto di “sostegno” alla motivazione delle lavoratrici che, ai sensi della “riforma Fornero”, hanno visto posticipata l'uscita dal lavoro”: 1) Messa a punto di un modello formativo sperimentale ed eventualmente trasferibile utile alla programmazione in termini di risorse umane.
- Progetto per la valorizzazione dei lavoratori con problematiche di disabilità: 1) Proposta formativa rivolta al target di riferimento, incentrata sull'autostima e sulla consapevolezza di sé; 2) Azioni di sensibilizzazione e diffusione informazione su “Buone Pratiche”.

Risorse necessarie:

- Ore di formazione, servizi di formazione
- Disponibilità di ore lavorative per i componenti CUG
- Disponibilità di postazione di lavoro attrezzata per i componenti CUG
- tirocinio formativo e/o stage e/o borsa di studio per attività di gestione questionario e elaborazione dei dati

Art. 4

Obiettivo 2: Conciliazione

Negli ultimi anni, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al benessere organizzativo e alla conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare.

È ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

Il Comune di Bologna è da sempre attento a tali politiche e il numero di contratti part-time e l'ampia flessibilità oraria riconosciuta ai dipendenti lo dimostrano.

La prospettiva futura è quella della ricerca di ulteriori soluzioni organizzative e relazionali che vadano in tale direzione e che potrebbero articolarsi attraverso le seguenti modalità.

a) Tipologia oraria agevolata

Si propone di verificare la fattibilità e conseguentemente di sperimentare, a decorrere dal 2013, un ulteriore livello di flessibilità nell'orario di lavoro a favore dei dipendenti in situazione di maggior

difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia, evitando disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione.

Si tratterebbe di introdurre una diversa tipologia di part-time (si ipotizza all'83%), ovviamente a seguito di verifica di fattibilità da parte degli uffici competenti dell'Amministrazione.

La tipologia oraria agevolata potrebbe essere riconosciuta ai dipendenti del Comune di Bologna a tempo pieno e indeterminato, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, che presentano particolari situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare (solo a titolo di esempio, familiari di persone con handicap grave accertato ai sensi della legge 104/92, genitori di figli, anche affidatari o adottivi, di età inferiore a 11 anni; familiari affetti da gravi patologie, documentate, che richiedono terapie salvavita, etc.) per un periodo limitato (ad esempio un anno), da correlare strettamente alla permanenza delle condizioni di difficoltà.

b) Telelavoro

Tale strumento di organizzazione del lavoro è ancora residuale nella nostra realtà e soffre di un limite culturale diffuso in quanto non si colgono pienamente le implicazioni di promozione della responsabilità e dell'autonomia professionale dei dipendenti.

Si ritiene necessaria, quindi, l'implementazione del telelavoro per i lavoratori e le lavoratrici che svolgono funzioni che non prevedono il rapporto diretto con il pubblico e facilmente collocabili in un luogo diverso dall'ufficio. Per la definizione del target dei potenziali fruitori si rinvia a quanto previsto a riguardo dagli accordi vigenti tra Amministrazione Comunale e OO.SS., sulla cui base si potrà effettuare una verifica delle attuali postazioni telelavorabili, settore per settore.

Inoltre, si ritiene necessario riprendere gli esiti della sperimentazione avviata nel 2010 a favore delle lavoratrici in gravidanza o in alternativa alla astensione lavorativa al fine di intraprendere azioni positive di promozione.

c) Sensibilizzazione sulla condivisione della cura dei figli

Le difficoltà di conciliazione tra lavoro e dimensione familiare spesso sono accentuate dalle sensibili asimmetrie di coinvolgimento tra i generi nella vita quotidiana e nella cura dei figli.

La normativa prevede la possibilità del congedo parentale anche per i padri che, però, viene scarsamente utilizzato anche per una sottovalutazione culturale delle implicazioni positive che la dimensione della cura ha nelle relazioni genitoriali.

Si ritiene utile promuovere una campagna interna di informazione dei diritti previsti dalla legge 53/2000 finalizzata anche ad una riflessione sul ruolo dei padri e sul possibile contributo alla gestione della quotidianità familiare.

d) Agevolazioni tariffarie per il benessere personale e familiare dei dipendenti

La conciliazione dei tempi di vita può essere favorita anche da un sistema informativo in grado di orientare le persone e le famiglie sulle offerte pubbliche e private di servizi e azioni di sostegno.

In particolare, si ritiene necessario fornire un elenco di soggetti in grado di supportare le famiglie nei diversi cicli di vita (baby-sitter per la prima infanzia, assistenti familiari per gli anziani..) ma,

soprattutto, cercare di definire un sistema di convenzioni, senza oneri per l'Amministrazione, che prevedano agevolazioni tariffarie che potrebbero riguardare non solo servizi di assistenza, ma anche il benessere personale, le palestre, le farmacie, ecc...

e) Misure di promozione della conciliazione-benessere organizzativo

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

- individuazione, preferibilmente all'interno dell'ente, di una figura professionale di psicologo del lavoro a supporto delle attività di formazione e per funzioni di *counseling* individuale;
- formazione destinata al personale e alla dirigenza sui vari strumenti di conciliazione anche in riferimento alle esperienze di altri enti;
- valorizzazione dei dirigenti che individuano nelle proprie strutture soluzioni organizzative innovative, coerenti con le linee guida dell'organizzazione e con le norme e disposizioni interne, finalizzate ad ampliare la concreta applicazione di strumenti di conciliazione, sulla base di un confronto con i propri dipendenti.

Tempistica:

Anno 2012 :

raccolta e analisi dati disponibili nelle banche-dati del personale

Anno 2013:

- verifica di fattibilità e avvio di tutte le proposte presentate, anche in una logica di sperimentazione
- definizione contenuti e organizzazione della formazione per i livelli dirigenziali

Anno 2014:

- continuità formazione anche per il personale non dirigente
- a seguito di valutazione e analisi dati di contesto, avvio servizio di supporto psicologico

Art. 5

Raggiungimento degli obiettivi

Il Comune di Bologna si impegna a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano con la tempistica sopra indicata.

Art. 6

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 sotto la responsabilità del Capo Area Personale ed Organizzazione sulla base delle risorse disponibili.

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. 7

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.