



**PIANO DI AZIONI POSITIVE
DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA
TRIENNIO 2007-2009**

LINEE GUIDA

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Provincia di Bologna per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal decreto legislativo 198/2006.

Il D.Lgs. 198/2006 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*”, all’art. 48 comma 1, precisa che le Amministrazioni dello Stato, sentito il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo, sono tenute a predisporre piani triennali di azioni positive tendenti a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Il D.Lgs. 198/2006 sopracitato, all’art. 42 “Adozione e finalità delle azioni positive” (legge 10 aprile 1991, n. 125, art. 1 commi 1 e 2), alle lettere d), e), f) indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- 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 sottorappresentate e 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 e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Poiché è intendimento dell’Amministrazione che il Piano di Azioni Positive non rimanga una semplice dichiarazione di intenti, esso prevede l’individuazione di una serie di attività che permettano di avviare “concretamente” azioni di tipo integrato che possano produrre effetti di cambiamento significativi, nell’ente e nel territorio provinciale.

Verrà fatto cenno anche alle azioni svolte negli anni precedenti in quanto in continuità e/o preliminari a quelle attuali e quindi importanti per comprendere lo sviluppo delle politiche dell’amministrazione in merito alle pari opportunità.

Attività svolte

La Provincia di Bologna ha dimostrato particolare sensibilità alle tematiche di pari opportunità attuando negli anni le seguenti iniziative:

- piena rispondenza alle indicazioni ministeriali (nomina di un Assessore con delega alle pari opportunità; istituzione della Commissione Provinciale Pari Opportunità; attivazione dell’Ufficio delle Consigliere di Parità; rinnovo del Comitato Pari Opportunità);
- progetto europeo “Riconciliazione Lavoro Famiglia e Buone Prassi nelle Aziende”;
- iniziative formative rivolte alle/ai dipendenti in merito all’autovalutazione del potenziale, al bilancio di competenze, alle tecniche di comunicazione ed autostima e all’analisi dei processi organizzativi;
- monitoraggio delle dinamiche retributive e dell’avanzamento professionale e di carriera;
- progetti di valorizzazione dell’identità storica femminile;

- progetti ed azioni tese a denunciare e a contrastare forme di violenza sulle donne;
- lettura del bilancio della Provincia di Bologna come rendicontazione in chiave di benessere di donne e uomini (bilancio di genere);
- progetti per la diffusione degli obiettivi di pari opportunità;
- azione di sensibilizzazione sul tema della conciliazione e delle responsabilità parentali e lavorative: campagna di comunicazione “*Padri coraggiosi*”, dedicata alla Legge 53/2000 “*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*”.

Criteria e obiettivi

Nella stesura del piano si è espressa la volontà da un lato di garantire la continuità con quanto già realizzato dalla Provincia di Bologna in tema di pari opportunità, completando le attività già avviate, ma si è cercato anche di estenderlo a nuove iniziative proponendo un ampio e diversificato quadro di azioni strategiche fra cui poter operare delle scelte.

In particolare l’attenzione del presente Piano di Azioni Positive si rivolge alle misure di sostegno per interventi a favore della conciliazione, della crescita professionale e di carriera delle/dei lavoratrici/tori, della promozione di un maggior benessere organizzativo e qualità dell’ambiente di lavoro, della parità retributiva, il tutto accompagnato da un’azione trasversale di comunicazione che permetta il rafforzamento della visibilità esterna di un ente, quale è la Provincia di Bologna, attento alle politiche di genere e che dunque le assume come “valore” nella propria pianificazione strategica.

Il Piano di Azioni Positive della Provincia di Bologna si inserisce, dunque, all’interno di una strategia avviata per arricchirla di “nuove iniziative” volte a favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita dei dipendenti, definendo contestualmente da un lato “strumenti di conciliazione” fra responsabilità lavorative e familiari e dall’altro “percorsi di pari opportunità” ingegnerizzabili e trasferibili al sistema degli Enti Locali che fanno riferimento alla Provincia di Bologna.

Le risorse umane e finanziarie verranno individuate annualmente, nell’ambito delle compatibilità di bilancio, all’interno del budget dei settori/servizi dell’Ente interessati. Le risorse individuate annualmente potranno essere integrate con risorse di soggetti privati (Fondazioni e sponsor) e/o con risorse aggiuntive poste a disposizione dall’Ufficio delle Consigliere di Parità della provincia di Bologna ove quest’ultimo lo ritenga opportuno e coerente con le proprie attività istituzionali normativamente definite.

I contenuti

1.1. Monitoraggio delle dinamiche retributive e dell'avanzamento professionale e di carriera

Riferimenti normativi

Al fine di inserire l'intervento nell'ambito della normativa di riferimento, riteniamo utile effettuare un seppur sintetico richiamo alla normativa comunitaria in ambito di parità retributiva.

Il Trattato di Roma di istituzione della Comunità Europea del 25 Marzo 1975, all'art. 119 (Parte III - Titolo VIII – Capo 1) riporta la pari opportunità retributiva come obiettivo di equità sociale che gli stati membri devono perseguire:

“Ciascuno Stato membro assicura durante la prima tappa, e in seguito mantiene, l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro.

Per retribuzione deve essere inteso, ai sensi del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:

- a. che la retribuzione accordata per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura;*
- b. che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per un posto di lavoro uguale.”*

IL Trattato dell'Unione Europea (art. 141) e la direttiva della Commissione Europea 97/80/CEE del 15 dicembre 1997 esprimono l'obbligo, per i paesi membri di istituire politiche rivolte alla parità salariale. S'intende per parità salariale, non solo uguale retribuzione per uguale lavoro, ma anche stessa retribuzione per lavori di uguale valore.

L'azione proposta si rifà anche al Programma Quadro in vigore sancito dalla Decisione del Consiglio Europeo del 20 dicembre 2000 relativa al programma concernente la strategia comunitaria in materia di parità tra donne e uomini (2001-2005).

Inoltre, nell'ambito della normativa europea si fa riferimento anche alla Legge Comunitaria 2003, che recepisce le direttive comunitarie 2002/73/Ce e 2002/44/Ce relative alla disparità di trattamento nei luoghi di lavoro.

Stato di attuazione del progetto

Nell'ambito dell'iniziativa in oggetto la Provincia di Bologna sta portando avanti dal 2002 un progetto per il monitoraggio sistematico delle informazioni retributive con l'obiettivo di:

- avere una mappatura della attuale situazione retributiva dell'Ente che evidenzii, per ciascun profilo o aggregazioni di profili omogenei, il livello retributivo medio e gli scostamenti da questo con evidenziazione delle indennità accessorie che ne condizionano le differenze;

- perseguire una razionalizzazione nella definizione delle indennità accessorie ed una maggiore omogeneità e coerenza nell'attribuzione ai diversi profili professionali al fine di rendere coerente il trattamento economico all'effettiva complessità ed impegno richiesto nello svolgimento delle attività lavorative.

Attraverso questo progetto, reso pubblico il 26 febbraio 2004 con un convegno che ha avuto un'eco a livello nazionale con numerose pubblicazioni su testate di primaria importanza, la Provincia di Bologna ha rilevato l'esistenza all'interno della propria organizzazione sia di differenziali retributivi di significativa rilevanza – analizzati per prestazioni di analogo valore - sia l'esistenza di segregazione di genere orizzontali e verticali causa spesso degli stessi differenziali salariali rilevati.

A seguito di questa ricerca l'Amministrazione provinciale, per promuovere politiche di equità su queste tematiche, ha avviato una strategia indirizzata da un lato a promuovere al proprio interno azioni tendenti a ridurre o quantomeno ad avviare politiche correttive, dall'altro ha avviato una campagna di sensibilizzazione sul tema sia per promuovere la ricerca in altre amministrazioni nazionali sia, attraverso finanziamento diretto della Provincia, per effettuare ricerche che evidenziassero gli elementi di omogeneità nei differenziali rilevati nell'Amministrazione Provincia di Bologna.

Le politiche correttive in seno all'Amministrazione si sono avviate in fase di contrattazione decentrata per il rinnovo dell'accordo di Ente; l'Amministrazione nelle linee di indirizzo per la piattaforma per il nuovo contratto decentrato, nell'autunno del 2004 ha formulato alcuni principi generali fra i quali quello di garantire pari opportunità al personale attraverso l'utilizzo del fondo decentrato previsto dal CCNL.

Il contratto decentrato 2002/2005 ha tenuto come centro il concetto dell'equità salariale prevedendo una serie di parametri per tener conto degli elementi della complessità, delle competenze e della responsabilità individuati come i 3 elementi di uguale importanza per la pesatura delle posizioni organizzative e per l'attribuzione di una indennità connessa a particolari responsabilità.

Nell'estate del 2006 si è raggiunto l'accordo integrativo al contratto decentrato revisionando tra l'altro tutto il sistema delle indennità garantendo, nelle relazioni sindacali, l'introduzione del principio di eguale retribuzione per prestazioni di analogo valore.

Sul piano della diffusione dell'analisi sui differenziali le azioni condotte dall'Amministrazione Provinciale ha portato, dopo un timido avvio, a risultati molto significativi.

A seguito dell'analisi condotta dalla Provincia di Bologna il tema dei differenziali all'interno delle amministrazioni pubbliche, precedentemente ritenute dai più non rilevante perché il sistema è normato dai CCNL, è divenuto un tema di assoluta attualità e rilevanza.

La ricerca della Provincia di Bologna ha fornito numerosi spunti a ricerche sul tema. Tra le più importanti iniziative di divulgazione del progetto si ritiene significativo annoverare la presentazione alla fiera della comunicazione di Bologna – COMPA del 2005 – ed una ricerca analoga, maturata a seguito della ricerca della Provincia, presentate in un convegno sui differenziali salariali promosso da Isfol sempre nel 2005; nel 2006 il progetto della Provincia di Bologna è stato presentato alla Rete Nazionale delle Consigliere di Parità "Politiche, Bilanci e Statistiche di Genere" presso il Ministero del Welfare; sempre nel 2006 la ricerca della Provincia è stata presentata al convegno "Dal dire al fare" promosso dalla Consigliera di Parità della Regione Valle d'Aosta ottenendo, da parte della Regione Valle d'Aosta, un ampio consenso e l'adesione all'iniziativa.

Vi sono state altre iniziative in cui il progetto è stato presentato ed ha ottenuto un significativo riscontro da parte di molti enti ed istituzioni fra i quali è opportuno annoverare l'Unione delle Province d'Italia.

Attraverso le iniziative di diffusione promosse e sostenute dall'Amministrazione Provinciale di Bologna, il progetto è già stato implementato in diverse amministrazioni italiane: Comune di Reggio Emilia, Comune di Siena, Ministero delle Attività Produttive, Provincia di Napoli, Regione Valle d'Aosta.

Attualmente è stata ultimata la ricerca relativa agli anni 2003, 2004 e 2005 per la Provincia di Bologna e per alcuni enti che hanno avviato il progetto attraverso il sostegno diretto dell'Amministrazione provinciale di Bologna: Comune di Ferrara, Comune di Imola, Comune di Malalbergo, Comune di Pianoro.

Infine hanno manifestato interesse al progetto molte altre amministrazioni della Provincia di Bologna e di altre province d'Italia.

Possibili sviluppi del progetto

- Proseguire nella gestione dei dati di sintesi della rilevazione delle informazioni retributive al fine di evidenziare e monitorare eventuali disparità;
- individuare ipotesi di intervento finalizzate a risolvere le eventuali disparità rilevate e dare attuazione alle soluzioni concordate con le organizzazioni sindacali e istituzioni di parità;
- mappare l'evoluzione della presenza femminile nei ruoli organizzativi ed in particolare nelle posizioni di maggiore responsabilità;
- divulgare gli esiti della ricerca svolta dalla Provincia di Bologna realizzando una pubblicazione da diffondere attraverso una distribuzione alle dipendenti dell'Ente, ma anche alle amministratrici del territorio provinciale e alle Assessorate pari opportunità delle Province d'Italia, allo scopo di favorire la sensibilizzazione ed il coinvolgimento diretto di altri enti locali, attraverso una diramata condivisione di iniziative.

1.2. Promozione dell'equilibrio tra tempi di cura e di lavoro

Definizione e contesto normativo di riferimento

La conciliazione tra vita professionale e vita familiare costituisce oggi un principio generale del diritto comunitario, condizione indispensabile di uguaglianza reale tra donne e uomini, così come un diritto fondamentale.

In base a tale principio, né l'uguaglianza sostanziale tra donne e uomini né gli altri obiettivi strategici dell'Unione, come l'aumento del tasso di occupazione (soprattutto femminile), l'educazione, la formazione continua e la mobilità dei lavoratori e delle lavoratrici, possono essere raggiunti senza l'attuazione di misure efficaci che permettano di garantire sia agli uomini che alle donne, la conciliazione tra la loro vita professionale e la loro vita familiare e privata. La responsabilità della custodia dei figli, degli anziani e di persone con bisogni particolari rappresenta un freno per la partecipazione delle donne nel campo del lavoro, in quanto le donne sono i soggetti più impegnati nei "lavori di cura".

Modificare questa situazione di disparità richiede interventi a più livelli: nelle forme di regolazione del mercato del lavoro, nell'offerta dei servizi, nei modelli culturali e di socializzazione, nei modelli di organizzazione del lavoro.

Sul piano delle politiche italiane per le pari opportunità il Governo Italiano si è impegnato in modo specifico nelle *politiche per favorire l'occupazione femminile* stabilendo che *esse debbano essere integrate necessariamente da politiche volte a favorire la conciliazione tra vita lavorativa e familiare*.

È esplicitamente riferito al tema della conciliazione uno degli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 198/2006, che prevede all'art. 42 comma 2 lettera f) di "*favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi*".

La Legge 53 dell'8/03/2000, integrata e modificata dal D.Lgs. 151/2001, introduce alcune novità finalizzate alla tutela della famiglia e della formazione del lavoratore che consentono una migliore gestione del tempo in relazione ai bisogni ed alle necessità dei più piccoli, della famiglia o alla volontà d'investire nel proprio percorso formativo.

Stato di attuazione dei progetti

La Provincia di Bologna ha da tempo adottato buone prassi atte a favorire la conciliazione fra tempi di cura e di lavoro. Gli strumenti utilizzati hanno l'obiettivo del mantenimento dell'occupazione a tempo pieno e dell'intera retribuzione affinché non si determinino effetti di segregazione o comunque di penalizzazione delle carriere lavorative.

Nel concreto è stata posta attenzione, in riferimento a casi specifici (motivi legati al lavoro di cura, disabilità, lontananza dal luogo di lavoro), debitamente documentati e compatibilmente con le esigenze organizzative di lavoro e con il tipo di attività svolta, a forme di *flessibilità del rapporto di lavoro*.

Tali forme di flessibilità sono rappresentate da diverse modalità di prestazione del lavoro quali il *part-time* e il *telelavoro*, che si è rivelato uno strumento flessibile, duttile e reversibile, in alternativa al *part-time* o all'astensione dal lavoro, più penalizzanti in termini economici.

Inoltre, è stata promossa un'azione di sensibilizzazione sul tema della conciliazione e delle responsabilità parentali e lavorative attraverso l'avvio di una campagna di comunicazione intitolata "*Padri coraggiosi*", dedicata alla Legge 53/2000 "*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*".

Il Part Time nella Provincia Bologna

La Provincia di Bologna ha dato attuazione alla normativa (Legge n. 662 del 23.12.1996) del *part-time* già dall'01.06.1997, stipulando contratti di modifica del rapporto di lavoro da tempo pieno a *part-time*.

Successivamente, la Giunta Provinciale, con delibera n. 776 del 16.11.1998, ha autorizzato la sottoscrizione dell'"Intesa tra l'Amministrazione Provinciale e le OO.SS. sugli elementi principali della disciplina del rapporto di lavoro *part-time*", il quale stabilisce:

- le modalità di presentazione della domanda e la decorrenza degli effetti, stabilendo tre scadenze entro le quali presentare la domanda¹;
- le modalità in caso di modifica;
- il ritorno a tempo pieno;
- il *part-time* per il neo assunto;
- la destinazione delle somme risparmiate;
- un riepilogo delle tipologie di *part-time* approvate, precisamente:
 1. 18 ore settimanali pari al 50% con 6 articolazioni orarie possibili
 2. 25 ore settimanali pari all'69,44% con 5 articolazioni orarie possibili
 3. 30 ore settimanali pari all'83,33% con 4 articolazioni orarie possibili
 4. *part-time* articolato su base annua, assenza mensile con 3 articolazioni possibili, pari al 91,67 % - 83,33% - 75%
 5. *part-time* articolato su base mensile, assenza settimanale con 1 articolazione possibile, pari al 76,92%.

Nel corso degli anni l'accordo ha avuto larga attuazione, sviluppando ampiamente soprattutto il punto 1, che riporta: "Il Dirigente del Settore Personale²... può eccezionalmente accogliere le richieste dei dipendenti di tipologie e/o articolazioni diverse da quelle contemplate nel regolamento, motivate da particolari esigenze personali e/o familiari, sentito il Dirigente della struttura di appartenenza, ...". Durante questi anni l'Ente ha favorito l'applicazione di questa previsione, fino ad accogliere modifiche alle articolazioni stabilite dall'accordo stesso, anticipazioni delle decorrenze, accoglimento delle modifiche del *part-time* già in essere e di eventuali rientri a tempo pieno, prima dei 2 anni, non programmati nel Bilancio di Previsione.

L'intento da parte dell'Amministrazione Provinciale, in collaborazione con le OO.SS., è stato quello di favorire un'ampia diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale, cercando di accogliere le esigenze del personale, senza tuttavia dimenticare gli aspetti funzionali ed organizzativi, al fine di garantire l'erogazione dei servizi in modo efficace.

Il telelavoro nella Provincia di Bologna

Per *telelavoro* si intende la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente al di fuori della sede di lavoro, con il supporto di tecnologie informatiche e della comunicazione che consentono il collegamento con l'amministrazione. Il *telelavoro* può essere svolto in qualsiasi luogo dove la prestazione sia tecnicamente possibile, quale, ad esempio, il domicilio del dipendente oppure un telecentro o, ancora, una postazione mobile costituita da p.c. portatile e cellulare per quei lavori che comportano spostamenti frequenti sul territorio.

Il progetto è stato avviato dalla Provincia di Bologna il 1 novembre 2002 su tre postazioni domiciliari, installate in base a progetti specifici di *telelavoro*, per la durata di 18 mesi, poi prolungata di altri 12 mesi.

Una seconda fase di sperimentazione è iniziata nei mesi di marzo e aprile 2004. Il 29 luglio 2003 la Giunta ha infatti approvato un ampliamento del progetto, mettendo a disposizione dei dipendenti che si trovano in situazioni di temporanea difficoltà personale tre ulteriori postazioni domiciliari con computer portatili. Per l'assegnazione delle tre nuove postazioni è stato pubblicato un avviso di selezione.

¹ Oltre alla decorrenza automatica e/o anticipata, per i casi previsti dal comma 64 dell'art. 1 della L. 662 del 23.12.96 e/o nelle ipotesi eccezionali valutate dal Dirigente del Personale;

² Eliminato il richiamo alle Pari Opportunità contenuto nella versione originale e ora di competenza di altro Settore.

L'8 giugno 2004 la Giunta ha integrato il progetto di sperimentazione del *telelavoro* temporaneo prevedendo la possibilità di assegnare direttamente postazioni di *telelavoro* a dipendenti che versino in situazioni di eccezionale gravità.

Il progetto generale di sperimentazione (predisposto dal Settore Personale e Provveditorato, Servizio Gestione Personale, in collaborazione con il SOISI per la parte strettamente informatica, e approvato dalla Giunta con deliberazione n. 101 del 2 aprile 2002) descrive le finalità e le caratteristiche della sperimentazione, i criteri di assegnazione dei dipendenti, le caratteristiche della postazione di *telelavoro*, le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e di reintegrazione nella sede di lavoro originaria, le relazioni sindacali, le modalità di monitoraggio e le indicazioni per la predisposizione di progetti specifici.

Il progetto di sperimentazione del *telelavoro* della Provincia di Bologna è stato premiato nell'anno 2004 come progetto segnalato, nell'ambito del premio "100 progetti al servizio dei cittadini" realizzato dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed è stato inserito nella Banca Dati dei buoni esempi (<http://www.buoniesempi.it/scheda.asp?protocollo=2204&o=0>).

La campagna di comunicazione *Padri coraggiosi*

Il progetto, che è stato promosso dall'Assessorato Cultura, Pari Opportunità e dall'Assessorato Istruzione, Formazione, Lavoro della Provincia di Bologna, è stato realizzato con il co-finanziamento del Fondo Sociale Europeo, in collaborazione con Gender scr1 - Consulenza Formazione Ricerca, società cooperativa di Milano attiva dal 1986 nel settore delle differenze legate al genere.

Si è sviluppato nel 2007, *Anno Europeo delle pari Opportunità*, ed è consistito in un'azione di sensibilizzazione sul tema della conciliazione e delle responsabilità parentali e lavorative mirante ad agevolare l'accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro ed i loro percorsi di carriera e a promuovere una piena condivisione delle responsabilità familiari e del ruolo genitoriale.

Più precisamente, il progetto ha inteso promuovere una maggiore interazione tra i diritti delle persone per migliorare l'organizzazione familiare, l'organizzazione d'impresa, i rapporti di lavoro, e favorire la crescita di un sistema più equilibrato, in grado di coniugare in modo flessibile i tempi del lavoro professionale con quelli più generali di vita.

L'azione ha avuto per obiettivo la realizzazione di una campagna di comunicazione, denominata *Padri coraggiosi*, tesa ad informare i potenziali beneficiari della legge 53 del 2000 sulle opportunità che essa contiene e a modificare, di conseguenza, i comportamenti sociali in questo campo.

Destinatari del progetto sono stati principalmente i lavoratori padri. Il titolo, *Padri coraggiosi*, ha inteso sottolineare, con un pizzico di ironia, ma senza acrimonia, che i padri che decidono di usufruire delle opportunità offerte dalla Legge 53/2000 in realtà compiono un gesto di coraggio, contrastando stereotipi e modelli culturali consolidati.

La campagna volutamente non è stata ideata con un tono colpevolizzante, paternalistico o "educativo", ma è stata costruita con un tono divertente, premiante nei confronti di coloro che hanno già fatto questa scelta; è stata pensata cioè con l'intenzione di accentuare il desiderio dei padri a poter manifestare il loro affetto anche dedicandosi alla cura dei figli. Maggiori informazioni sulla campagna possono ricavarsi consultando la pagina:

http://www.provincia.bologna.it/pari_opportunita/padri_coraggiosi.html.

L'informazione relativa alla campagna è stata diffusa sia all'esterno dell'Ente che fra i dipendenti della Provincia di Bologna, nell'auspicio di ottenere a livello locale occasioni diffuse di scambio tra lavoratori padri e lavoratrici madri sul tema della condivisione e

sedimentare atteggiamenti e comportamenti innovativi in materia, compresi quelli relativi a un maggiore utilizzo da parte dei padri delle opportunità fornite dalla Legge 53/2000.

Possibili sviluppi e suggerimenti di buone prassi e di misure finalizzate a proseguire nella strategia di conciliazione tra vita professionale e privata

- Studi e analisi qualitative e quantitative relative alla *condizione delle donne* nei diversi settori di attività;
- *formazione interna* orientata alla diversificazione delle scelte e allo sviluppo di carriera;
- proseguimento nella concessione di forme di lavoro alternative, quali il *part-time* e il *telelavoro*, inteso sia come alternativa retribuita per la lavoratrice madre all'aspettativa non retribuita o a retribuzione ridotta, sia come possibilità offerta alle lavoratrici madri interessate a lavorare in remoto durante il periodo antecedente l'astensione obbligatoria, avviando una riflessione sui criteri di concessione nell'ottica di favorire un'equilibrata gestione dei tempi di lavoro e di cura;
- previsione di forme idonee di affiancamento lavorativo per superare le difficoltà organizzative incontrate dalle lavoratrici al rientro da prolungati periodi di congedo (maternità, aspettativa, infortunio etc.), mediante anche un servizio di *tutoraggio* o attraverso corsi di aggiornamento professionale;
- effettuazione di studi di fattibilità sull'ipotesi di prevedere la realizzazione di un *asilo nido interno* nel processo di razionalizzazione delle sedi della Provincia di Bologna.

1.3. Miglioramento della qualità del lavoro e della vita delle/dei dipendenti

Un ulteriore ambito di intervento passibile di sviluppo da parte della Provincia di Bologna può indirizzarsi al miglioramento della qualità del lavoro e della vita delle/dei dipendenti.

In particolare le azioni potranno mirare al benessere organizzativo e alla qualità dell'ambiente di lavoro, attraverso la prevenzione di atti e comportamenti lesivi della dignità della persona che possono produrre effetti deleteri su salute, fiducia, morale e prestazioni di coloro che ne sono oggetto.

Possibili misure e suggerimenti di buone prassi da adottare

Realizzazione di incontri sui fenomeni della discriminazione, degli atti di molestia e degli atti lesivi della dignità della persona nell'ambiente di lavoro, allo scopo di tutelare il diritto delle/dei lavoratrici/lavoratori a vivere in un ambiente di lavoro sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza e al reciproco rispetto della libertà e della dignità della persona. Tali incontri si articoleranno in cicli differenziati a seconda del *target* di destinatari individuato.

3. Trasferibilità e comunicazione

Obiettivi dell'Azione

Al fine di incrementare la conoscenza del Piano di Azioni Positive e la sensibilizzazione sul territorio dell'efficacia del piano stesso, la Provincia di Bologna promuoverà iniziative a carattere provinciale e nazionale che garantiscano la sensibilizzazione ed il coinvolgimento diretto di enti locali, aziende e partenariato sociale, attraverso una diffusa condivisione di iniziative che incoraggino non solo l'equità, ma anche la modernizzazione dell'ente in un'ottica di pari opportunità.

Tale attività sarà periodicamente monitorata e sarà svolta, ove possibile, in collaborazione con le istituzioni di parità locali e con l'Ufficio delle Consigliere di Parità della provincia di Bologna.