

# **LINEE GUIDA**

***PIANO DI AZIONI POSITIVE  
DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA  
TRIENNIO 2004-2006***

PROVINCIA DI BOLOGNA SETTORE PERSONALE	<b>LINEE GUIDA PER IL PIANO DI AZIONI POSITIVE          DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA TRIENNIO 2004-          2006</b>	Rev. 0 del 31/10/03 Pagina 2 di 6
---	---	--------------------------------------

## ***1. 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 196/2000.

Il D.Lgs. 196/2000 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art.47, comma 1 della legge 17 maggio 1999, n. 144” all’art. 7, comma 5, precisa che le Amministrazioni dello Stato 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.

La Legge n. 125/91 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro” all’art. 1 comma 2 lett c), d), e) 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.

In particolare l’attenzione del presente Piano di Azioni Positive si rivolgerà alle misure di sostegno per interventi a favore della conciliazione, della crescita professionale e di carriera delle/dei lavoratrici/tori, della parità retributiva, ma anche di 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.

D'altronde, la Provincia di Bologna ha già dimostrato particolare sensibilità alle tematiche di pari opportunità attuando negli anni le seguenti iniziative:

- ✓ nomina di un Assessore con delega alle pari opportunità;
- ✓ istituzione della Commissione Provinciale Pari Opportunità;
- ✓ attivazione dell'ufficio della Consigliera di parità;
- ✓ progetti per la diffusione degli obiettivi di pari opportunità;
- ✓ progetto europeo “Riconciliazione Lavoro Famiglia e Buone Prassi nelle Aziende”

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.

PROVINCIA DI BOLOGNA SETTORE PERSONALE	<b>LINEE GUIDA PER IL PIANO DI AZIONI POSITIVE          DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA TRIENNIO 2004-          2006</b>	Rev. 0 del 31/10/03  Pagina 3 di 6
---	---	--

## ***2. Le Azioni del Piano***

---

Le iniziative che si intende attuare nell'ambito del Piano delle Azioni Positive della Provincia di Bologna sono le seguenti:

### ***2.1. 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, 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 nel corso di quest'anno ha avviato un progetto per il monitoraggio sistematico delle informazioni retributive con l'obiettivo di:

PROVINCIA DI BOLOGNA SETTORE PERSONALE	<b>LINEE GUIDA PER IL PIANO DI AZIONI POSITIVE          DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA TRIENNIO 2004-          2006</b>	Rev. 0 del 31/10/03  Pagina 4 di 6
---	---	--

- ✓ avere una mappatura della attuale situazione retributiva dell'ente che evidenzi, 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.

### ***Obiettivi dell'Azione***

---

- ✓ Continuare nella gestione sistematica della rilevazione delle informazioni retributive al fine di evidenziare 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;
- ✓ monitorare l'efficacia delle azioni attuate al fine di avviare un processo sistematico di miglioramento;
- ✓ mappare l'evoluzione della presenza femminile nei ruoli organizzativi ed in particolare nelle posizioni gerarchiche;
- ✓ studiare per le nuove assunzioni criteri che garantiscono l'applicazione del principio della parità retributiva;
- ✓ correlare la retribuzione accessoria al valore delle prestazioni rilevate attraverso il sistema dell'analisi delle competenze.

## **2.2. Banca delle Ore**

---

### ***Cenni storici***

---

La Banca delle Ore nasce, presso l'Ipermercato Mammouth di Strasburgo (Francia), nella seconda metà degli anni '80.

Da tempo la Direzione Aziendale rifletteva su come l'utilizzo di lavoratori a tempo parziale o determinato non permettesse di realizzare la flessibilità necessaria nell'ambito di una struttura della grande distribuzione

D'altro canto il sindacato aziendale ricercava proposte organizzative capaci di "ascoltare" i bisogni delle lavoratrici nell'affrontare il difficile tema della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi della famiglia.

In occasione dell'apertura del Mammouth di Strasburgo la Direzione Aziendale e il Sindacato trovarono l'accordo: assunzione con contratto di 35 ore settimanali (pagate 37, orario settimanale previsto dal Contratto Collettivo per i lavoratori della grande distribuzione) e polifunzionalità delle operatrici e degli operatori impiegati su due mansioni (mansione di reparto + cassa). Le due ore di retribuzione aggiuntive avrebbero "pagato" la "poliattitudine" prestata.

PROVINCIA DI BOLOGNA SETTORE PERSONALE	<b>LINEE GUIDA PER IL PIANO DI AZIONI POSITIVE          DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA TRIENNIO 2004-          2006</b>	Rev. 0 del 31/10/03  Pagina 5 di 6
---	---	--

Venne anche concordato un orario flessibile di più/meno 9 ore settimanali, da gestirsi autonomamente all'interno del gruppo di lavoro (isola).

La definizione dell'orario di lavoro veniva dunque passata dal capo reparto all'isola di lavoro di uno specifico settore della struttura.

L'accordo prevedeva che l'azienda avrebbe supportato i gruppi con formazione specifica, con l'obiettivo di prepararli alla gestione autonoma dell'orario di lavoro (dinamiche di gruppo, comunicazione, gestione dei gruppi, ecc.).

### ***Definizione***

---

La banca delle ore è un istituto contrattuale creato per la gestione della prestazione lavorativa. Consiste nell'accantonamento, su di un conto individuale, di un numero di ore prestate in più oltre l'orario normale, la cui entità è definita dalla contrattazione.

Nel corso dell'anno, la/il singola/o lavoratrice/tore potrà attingere al suddetto conto per godere riposi compensativi secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva con lo scopo di gestire la flessibilità di lavoro e solo in via residuale di monetizzare le ore effettuate oltre l'orario normale.

La banca delle ore è dunque intesa come strumento per la gestione della flessibilità della prestazione lavorativa, ed è stata inserita in vari CCNL, tra i quali quello degli Enti Locali (Art. 38bis, CCNL del 14.09.2000).

### ***Il contesto normativo di riferimento***

---

La Legge 196 del 24/6/1997 art. 13 introduce cambiamenti in merito all'orario di lavoro normale, abrogando il limite giornaliero e fissando l'orario normale settimanale, con possibilità demandata alla contrattazione collettiva nazionale di stabilire limiti inferiori e di riferire l'orario normale alla durata media della prestazione lavorativa in periodi ultra settimanali non superiori all'anno.

L'art. 2 della L. 549/95 esclude l'obbligo del versamento qualora lo svolgimento del lavoro straordinario crei in capo al lavoratore, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva, il diritto ad una corrispondente riduzione dell'orario normale di lavoro, e tale riduzione venga effettivamente goduta (circ. Ministero del Lavoro N. 100 del 10/7/96, circ. INPS N. 40 del 20/2/96).

L'art. 38bis del CCNL code contrattuali del 14/09/2000 comparto Enti Locali, istituisce la banca delle ore individuale per ciascun lavoratore con la possibilità, in sede di contrattazione decentrata, di adottare anche formule di gestione collettiva.

Il Decreto Legislativo 66 dell'8/04/2003 attua le direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

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.

Nel quadro normativo così delineato va inserita l'azione della banca delle ore del Piano delle Azioni Positive della Provincia di Bologna.

### ***Obiettivi dell'Azione***

---

I risultati di questa azione sono orientati a:

- ✓ mettere in grado le/i lavoratrici/tori di beneficiare della banca delle ore attraverso la promozione di un'organizzazione del lavoro a "isole";
- ✓ attuare la conciliazione tra tempo di lavoro e di cura, andando incontro alle esigenze di donne e di uomini, in particolare quelle/i sole/i con figli ed anziani a carico;
- ✓ portare la decisione sul proprio orario di lavoro in capo alle lavoratrici ed ai lavoratori, riscontrando in tal modo l'interesse delle organizzazioni sindacali;
- ✓ rispondere meglio alle esigenze di flessibilità e di qualità di servizio al cittadino nell'interesse del miglioramento della fruibilità dei servizi della pubblica amministrazione;
- ✓ garantire una maggiore fruibilità delle ore straordinarie retribuite a tutti i dipendenti al fine di perseguire una maggiore equità salariale.

### ***2.3. Garantire il gender mainstreaming nelle politiche dell'ente e nei suoi strumenti di programmazione***

---

#### ***Obiettivi dell'Azione***

---

Incoraggiare tra i dipendenti una lettura di genere che consenta la diffusione del gender mainstreaming negli strumenti di programmazione e pianificazione ordinaria e strategica della Provincia (Pianificazione Strategica, Relazione Previsionale Programmatica, Piano di Sostenibilità Ambientale, Documento di Pianificazione Territoriale, ecc.), intervenendo con proposte puntuali che possano costituire un elemento di arricchimento nella redazione dei documenti sopra richiamati.

### ***2.4. 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 svolta in collaborazione con le istituzioni di parità regionali e locali.