

Provincia di Bologna

Piano triennale delle Azioni Positive (2010/2012)

Introduzione

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), 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;
- 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, vengono individuate 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 tema di pari opportunità.

Premessa

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio attualmente a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori/trici:

Lavoratori a tempo indeterminato	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	214	213	71	1	499
Uomini	129	139	133	====	401
Totale	343	352	204	1	900

Lavoratori a tempo determinato al 01/01/2010:

Lavoratori a tempo determinato	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	3	2	1	-----	6
Uomini	1	-----	-----	-----	1
Totale	4	2	1	-----	7

N.B. Questo personale è stato ricompreso nella suddivisione per fasce d'età.

La situazione organica per quanto riguarda le Posizioni Organizzative e le/i Dirigenti è così rappresentata:

Lavoratori	Posizioni organizzative	Dirigenti Tempo Indeterminato	Dirigenti Tempo Determinato	Totale
Donne	36	9	8	53
Uomini	26	18	6	50
Totale	62	27	14	103

Suddivisione per fasce d'età:

Età	Genere	N.	Genere	N.	totale
25-29	F	3	M		3
30-34	F	34	M	13	47
35-39	F	85	M	47	132
40-44	F	105	M	69	174
45-49	F	120	M	104	224
50-54	F	127	M	123	250
55-59	F	69	M	83	152
60-64	F	14	M	13	27
65-..	F	1	M		1
Totale		558		452	1010

Piano di formazione annuale

Nell'anno 2009, la Provincia di Bologna ha dato attuazione al Piano di formazione annuale con la seguente partecipazione:

- n. 647 partecipanti, di cui 318 donne;
- n. 1498 partecipazioni a corsi, di cui 803 di donne.

Azioni per la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare

a) Disciplina del part-time

La Provincia di Bologna ha dato attuazione alla normativa¹ 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 Provinciale² 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:

- modalità di presentazione della domanda e decorrenza degli effetti, stabilendo tre scadenze entro le quali presentare la domanda³: 30 aprile, 31 agosto e 31 dicembre;
- 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 anche il punto 1, che riporta: "Il Dirigente del Settore Personale⁴... può eccezionalmente accogliere le richieste dei/delle 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,". Infatti 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, nonostante le modifiche stabilite dalla Legge n.133/2008⁵.

È utile precisare che il Servizio Gestione Personale ha garantito e garantisce supporto ed informazioni ai/delle dipendenti ed ai Dirigenti e Responsabili delle varie strutture, al fine di favorire l'utilizzo di forme flessibili di orario e di lavoro, sia sul part-time che, ad esempio su: telelavoro, modalità di fruizione frazionata dei vari tipi di congedi per la famiglia, di opzione tra gli orari previsti⁶ in caso di rientro a tempo pieno⁷.

Attualmente i part time in essere sono 112, la tipologia di part time maggiormente richiesta è con percentuale all'83,33% (equivalente a 30 ore settimanali oppure a 2 mesi di assenza) modalità utilizzata da 52 dipendenti.

b) Disciplina del telelavoro

In conformità a quanto stabilito dalla normativa nazionale (L. 191/1998, DPR 70/1999) e dalla contrattazione collettiva (CCNL Regioni Autonomie Locali 1.04.1999, Accordo Quadro 23.03.2000

¹ Legge n. 662 del 23.12.1996 modificata dalla Legge n. 133/2008.

² Con delibera di Giunta n. 726 del 16.11.1998.

³ 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.

⁴ Eliminato il richiamo alle Pari Opportunità contenuto nella versione originale e ora di competenza di altro Settore.

⁵ Art. 1 comma 58 Legge n. 662/96, come modificato dalla Legge n. 133/2008 "la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time non avviene più automaticamente, in quanto l'Amm.ne ha la facoltà di non accogliere la richiesta del dipendente nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'Amm.ne stessa".

⁶ Vd. delibera di Consiglio Provinciale n. 921 del 1.12.1989.

⁷ Ad es.- articolazione con 2 o 3 rientri settimanali - autorizzazione per motivi familiari all'effettuazione di 7h e 12m giornalieri.

e Accordo interconfederale per il recepimento dell'Accordo quadro europeo sul telelavoro del 16.07.2002 firmato il 9.06.2004) in materia di telelavoro, la Provincia di Bologna in data 10 dicembre 2001 ha sottoscritto con le OOSS un verbale di concertazione avente ad oggetto il "Progetto sperimentale per l'introduzione del telelavoro nell'Ente". In esito ad una sperimentazione durata 4 anni è stato introdotto in via stabile tale forma di lavoro flessibile. La Giunta con propria deliberazione n. 93 del 21/03/2006 ha approvato il Progetto Generale di Telelavoro e nella stessa data è stato sottoscritto il Contratto Collettivo decentrato integrativo di lavoro per l'introduzione in forma stabile del telelavoro nella Provincia di Bologna.

A conclusione della sperimentazione, la Giunta ha approvato (22/04/2008) l'introduzione in via stabile del telelavoro quale forma di lavoro flessibile, ed ha affermato il principio per cui la capacità di attivare postazioni di telelavoro deve rientrare nell'attività di programmazione dell'Ente.

Attualmente sono attive 20 postazioni di telelavoro, di cui 5 con disponibilità dei fondi dei settori di appartenenza dei dipendenti.

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 consiliare Pari Opportunità; attivazione dell'Ufficio delle Consigliere di Parità; rinnovo del Comitato Pari Opportunità);
- progetto europeo "Riconciliazione Lavoro Famiglia e Buone Prassi nelle Aziende" (2001);
- 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;
- adozione di forme flessibili di orario e di lavoro (part-time, telelavoro);
- lettura del bilancio della Provincia di Bologna come rendicontazione in chiave di benessere di donne e uomini ("bilancio di genere" relativo agli anni del mandato 2004/2009);
- 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*" (lanciata nel 2007);
- analisi e monitoraggio delle dinamiche retributive e dell'avanzamento professionale e di carriera;
- pubblicazione del volume *Disparità salariale. L'esperienza di benchmarking promossa dalla Provincia di Bologna*, a cura di Luca Carlo Maria Santagostino (Santarcangelo di Romagna (Rimini), Maggioli Editore, 2008), dedicato all'analisi retributiva finalizzata alla parità salariale condotta all'interno della Provincia di Bologna, e sua presentazione pubblica;
- istituzione del Comitato Pari Opportunità: il Comitato Pari Opportunità della Provincia di Bologna è stato rinnovato con atto della Presidente PG 9013 del 9 gennaio 2007, secondo i criteri stabiliti dalla Delibera di Giunta Provinciale n. 339 del 3 ottobre 2006, *Approvazione delle modalità per il funzionamento del Comitato Pari Opportunità della Provincia di Bologna*, e successivamente modificato con atti della Presidente (PG 407958/2007 Classifica 1.10 Fascicolo 17/2006 e PG 304825 Classifica 1.10 Fascicolo 1/2009). L'Art. 5 delle *Modalità per il funzionamento del Comitato Pari Opportunità della Provincia di Bologna* dispone che il Comitato Pari Opportunità rimanga in carica per un periodo di 4 anni e comunque fino alla costituzione del nuovo;

- istituzione del Comitato Paritetico sul mobbing e approvazione del Regolamento con delibera di Giunta Provinciale n. 169 del 01.04.2008 e in vigore dall' 05.04.2008; nomina dei componenti del Comitato Paritetico sul mobbing con determina presidenziale del 26.06.2008.

Obiettivi del piano

Il presente piano si pone come obiettivi:

- promuovere una maggiore parità fra uomini e donne nell'ambiente di lavoro, partendo da azioni positive da attuare all'interno della Provincia di Bologna;
- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita delle/i dipendenti della Provincia per uno sviluppo di carriera basato anche su una più forte motivazione professionale.

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.

Azioni positive

1) Azioni per la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare

Per 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, la Provincia di Bologna ha dato attuazione alla normativa relativa al part-time e al telelavoro.

Si intende proseguire in quest'intento, facendo salvi gli aspetti funzionali ed organizzativi, al fine di garantire l'erogazione dei servizi in modo efficace e di mantenere in equilibrio la distribuzione delle attività di lavoro fra i/le dipendenti.

a) Questionario sulla conciliazione

Il progetto prevede di indagare le modalità di conciliazione fra la vita familiare e la vita lavorativa, delle/dei dipendenti tramite l'invio di un questionario predisposto dalla Facoltà di Psicologia dell'Università di Bologna con la quale è stata avviata una collaborazione a tal fine.

b) Disciplina del part-time

In questi anni si è mantenuto l'intento di favorire, da parte dell'Amministrazione Provinciale e delle OO.SS., un'ampia diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale, cercando di accogliere le esigenze del personale, pur rispettando gli aspetti funzionali ed organizzativi, al fine di garantire l'erogazione dei servizi in modo efficace.

In riferimento alle novità introdotte dalla citata legge 133/2008, occorrerà tuttavia rivedere l'attuale disciplina interna in merito alle procedure per la concessione del part time, introducendo un esame delle domande delle/i dipendenti che valuti le richieste stesse in relazione alle mansioni, alla posizione organizzativa ricoperta ed alle eventuali conseguenze negative sull'organizzazione dell'amministrazione stessa.

c) Disciplina del telelavoro

L'obiettivo che si persegue con il presente piano è quello di dare seguito all'esperienza del telelavoro, nell'attività di programmazione dell'Ente, quale forma di lavoro flessibile nell'ambito

della Provincia di Bologna. La procedura che verrà seguita riproduce la modalità già adottata in passato: sulla base delle richieste pervenute nell'anno precedente, in sede di negoziazione di budget, viene definito il numero di postazioni attivabili nell'anno successivo, secondo il criterio della tendenziale risposta a tutte le richieste pervenute, nel quadro delle risorse disponibili. Qualora, poi, durante l'anno vengano formulate altre richieste, la Provincia si attiverà per aumentare il numero delle postazioni in rapporto alle risorse finanziarie e organizzative disponibili.

La Dirigente del Servizio Gestione Personale assegna al dipendente una postazione di telelavoro, previa acquisizione del parere favorevole del suo dirigente, della necessaria disponibilità finanziaria, della presenza delle attrezzature informatiche e delle verifiche sulla sicurezza dei locali. I singoli progetti, allegati all'assenso rilasciato dai dirigenti, sono conservati presso il Servizio Gestione Personale - U.O. Selezione e sviluppo.

2) Formazione interna

Quanto alle attività formative strettamente intese, va perseguito l'obiettivo di sviluppare dentro l'Ente un patrimonio di conoscenze e competenze diffuso che prenda a riferimento anche le differenze di genere quale elemento costitutivo di tutte le organizzazioni.

Per questo una politica attiva delle Pari Opportunità non può prescindere da un necessario supporto al personale femminile, finalizzato a superare anche le barriere soggettive, che spesso impediscono un'ottimale gestione del proprio ruolo e/o del proprio percorso professionale.

Le iniziative da mettere in campo possono seguire un doppio binario: uno finalizzato alla realizzazione di percorsi formativi propriamente detti e uno che prevede azioni di affiancamento "on the job" specificamente rivolto alle donne.

Il presupposto dell'attivazione di iniziative formative mirate agli obiettivi sopra richiamati si basa su un'approfondita analisi di quali siano le necessità effettive di acquisizione di competenze caratteristiche delle dipendenti dell'amministrazione provinciale. Si ritiene che un'operazione di ricerca (che utilizzi una quota delle risorse che la Provincia destina alla formazione dei/delle dipendenti e che si valga gli strumenti tipici della rilevazione dei fabbisogni) che indaghi le aspettative, le debolezze, i punti di forza, le necessità di professionalizzazione, le tipicità comportamentali e temperamentali delle lavoratrici della Provincia, consenta l'acquisizione delle informazioni che permettono di cogliere elementi utili per rafforzare il loro percorso di carriera. Questa proposta, oltre a fornire le informazioni per la messa a punto di iniziative mirate e coerenti, da realizzare già dai prossimi anni, potrebbe sfociare nella definizione di un repertorio delle competenze.

a) Rilevazione dei fabbisogni formativi del personale in un'ottica di genere

Si prevede, quindi, di avviare un'operazione di rilevazione dei fabbisogni formativi del personale i cui risultati forniranno indicazioni utili ai fini della predisposizione di un piano formativo dell'Ente qualificato, con un'attenzione al genere.

Per l'attivazione del progetto, le risorse finanziarie saranno individuate annualmente nell'ambito delle compatibilità di bilancio; per l'anno 2010 la disponibilità finanziaria è quantificata in €. 5.000,00 e troverà copertura all'interno del budget del Settore Personale, nell'ambito delle risorse destinate alla formazione dei/delle dipendenti.

b) Formazione dirigenti e posizioni organizzative

Si propone un'azione che, attraverso una maggiore sensibilizzazione al rispetto della cultura di genere nelle organizzazioni, possa favorire un clima aziendale positivo, poiché assume la soggettività delle/dei dipendenti come valore aggiunto per lo svolgimento delle attività dell'Ente. Uno stile di direzione attento alla gestione delle differenze permette di valorizzare il contributo che ciascun collaboratore/collaboratrice può portare al raggiungimento degli obiettivi organizzativi. Sensibilizzare la dirigenza nei confronti del tema significa porre le basi per la costruzione di

percorsi più ampi e strutturati nel tempo, sulla centralità del Diversity Management. Si prevede quindi la realizzazione di un corso/percorso formativo per promuovere la conoscenza delle tematiche relative alla diversità ed alle pari opportunità. Il percorso fornirà ai partecipanti e alle partecipanti un insieme di conoscenze relativamente a politiche, normative e pratiche delle pari opportunità. L'obiettivo è diffondere conoscenze su questi temi in una più ampia visione strategica che parta dalla convinzione che tutte le differenze, in particolare quelle di genere, se ben gestite e valorizzate, rappresentano un fattore di sviluppo per le organizzazioni e le imprese. Un approfondimento specifico verrà effettuato rispetto al tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che rappresenta ad oggi uno dei principali fattori di allontanamento autonomo, di marginalizzazione, quando non di espulsione delle donne dal mercato del lavoro.

Obiettivi del percorso formativo

- Riconoscere la centralità dell'individuo nella gestione del personale.
- Accrescere consapevolezza e sensibilizzazione rispetto alle ragioni e al valore delle differenze nelle politiche per lo sviluppo organizzativo.
- Acquisire maggiori competenze per la gestione della diversità all'interno dell'Ente.

c) Mentoring

Riguardo ai percorsi di affiancamento di cui si è detto sopra, tra i vari approcci metodologici possibili, si propone quello del *mentoring* quale occasione per affrontare i temi legati alle variabili professionali (conoscenze, abilità tecniche, autonomia/responsabilità) e alle variabili personali (motivazione, capacità, abilità, competenze, autostima, immagine) e come strumento per soddisfare anche l'esigenza di tutoraggio espressa per agevolare il reinserimento di lavoratrici e lavoratori al rientro da prolungate assenze.

Il mentore ha la responsabilità di favorire lo sviluppo di un altro individuo attraverso la capacità di instaurare una relazione di apprendimento continuo: nella realtà aziendale si configura come una relazione fra un dipendente senior e uno junior o più dipendenti per facilitarne l'adattamento ad un nuovo ruolo o nel rafforzamento di specifiche capacità.

Il mentore conosce, per averle vissute, le problematiche connesse al ruolo e offre l'apporto di una consolidata esperienza, la capacità propositiva, l'incoraggiamento ed il sostegno, in modo che anche gli ostacoli siano percepiti come uno stimolo positivo.

Finalità e obiettivi dell'attività specifica diventano quindi:

- favorire nelle dipendenti una maggiore consapevolezza del proprio sviluppo professionale;
- creare interscambio fra diversi stili di lavoro;
- favorire la progettazione di interventi formativi e/o di politica del personale, atti a colmare eventuali gap professionali della popolazione femminile.

3) Mappatura delle politiche di genere nel territorio

Per valutare l'attivazione di politiche di genere su area vasta, la Provincia intende promuovere una ricognizione di quelle finora effettuate dagli enti locali, per comprendere meglio il significato ed i contenuti delle pari opportunità, così come vengono interpretate e declinate oggi. L'obiettivo è quello di delineare un quadro aggiornato sulle politiche di genere e di ricavare la valenza ad esse attribuita dalle amministrazioni locali, a partire dagli strumenti di cui si sono dotate, per analizzare e comprendere l'evoluzione percorsa nella cultura istituzionale delle pari opportunità dalle sue prime formulazioni ad oggi. L'azione consiste in un'indagine finalizzata a rilevare il numero di donne elette nei Comuni della provincia e di componenti le Giunte, i comitati aziendali istituiti e i relativi piani di azioni positive realizzati presso i Comuni. La ricognizione sarà svolta nell'ambito delle attività delle Consigliere di Parità della provincia di Bologna.

4) Attuazione e monitoraggio del Piano di Azioni Positive

L'attività relativa al Piano di Azioni Positive sarà preventivamente discussa nell'ambito del Comitato Pari Opportunità dell'Ente e verrà periodicamente monitorata attraverso incontri specifici prima dell'avvio dei progetti e, in generale, con cadenza almeno semestrale; sarà svolta in collaborazione con l'Ufficio delle Consigliere di Parità della provincia di Bologna.