



Comune di Bologna

P.A.P. - Piano di Azioni Positive per il triennio 2008-2010

La legge n.125/1991, “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” (art.6) i decreti legislativi 196/2000 (all’art. 7 c. 5) e n. 165/2001 (art. 6, c. 6), il decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) e - da ultimo - la direttiva Pollastrini- Nicolais del 23 maggio 2007, direttive prevedono che ogni amministrazione pubblica predisponga un Piano triennale di azioni positive (PAP) volto alla “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”, e dunque finalizzato a innestare il principio di pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell’ente Comune di Bologna.

Secondo il contesto europeo la strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne prevede che tutti i programmi e le iniziative vengono impostate, secondo un approccio complessivo di mainstreaming (il mainstreaming di genere consiste nel considerare, già dalla fase di progettazione, gli effetti delle politiche in termini di effetti possibili sulla situazione sia delle donne che degli uomini).

L’obiettivo è quello di assicurare che tutti gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, nel senso che le pari opportunità devono essere realizzate dentro tutte le politiche (dell’occupazione, dell’economia, dell’urbanistica, dell’ambiente, della famiglia, delle politiche sociali, scolastiche ed educative, ecc.). E’ una chiave di lettura della realtà da utilizzare individuare i problemi prioritari e strumenti necessari per superarli e modificarli.

La strategia europea ha permeato la strategia per l’occupazione: uno dei pilastri è dedicato specificamente alle pari opportunità e sollecita l’adozione di misure per colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, agevolare per donne e uomini il reinserimento nel mercato del lavoro, la permanenza e gli sviluppi di carriera, il superamento dei differenziali salariali.

Nel contesto nazionale, la strategia comunitaria è stata raccolta dalla legislazione vigente. In particolare la legge n. 125/1991, attraverso i programmi obiettivo, prevede che le Amministrazioni predispongano Piani di azioni positive, che tendano (al loro interno) a :

1. Eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità.
2. Individuare condizioni ed organizzazioni nonché tipologie di distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei

dipendenti, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo.

3. Favorire (anche mediante una diversa divisione ed organizzazione del lavoro o diversi contratti e condizioni in relazione ai tempi di lavoro) l'equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due sessi.

Venendo alla situazione locale, presso il Comune di Bologna opera sin dal 1991 il Comitato Aziendale per le Pari Opportunità, i cui componenti sono nominati dalla Giunta tra le/i dipendenti dell'Amministrazione e dalla rappresentanza sindacale.

Al Comitato Aziendale Pari Opportunità si sono poi aggiunti la "Consigliera di fiducia", nominata nel febbraio 2001, e il "Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing", istituito nel giugno 2005 in raccordo con il Comitato Pari Opportunità.

Sin dall'anno 2001 ogni ente pubblico doveva provvedere ad adottare un proprio Piano di azioni positive.

Il piano per il triennio 2001-2004 è stato predisposto dal Comitato. Per iniziativa del Comitato Pari Opportunità è stato predisposto, articolato in progetti di formazione, promozione del telelavoro e rimozione delle barriere per il personale disabile. Tale piano non è stato tuttavia adottato formalmente dalla Giunta, che non prevedeva per altro una specifica delega sulle pari opportunità.

Mancava anche, nella tecnostruttura comunale, uno specifico ufficio di possibile riferimento.

A tale carenza ha supplito il Programma di mandato 2004-2009 che ha previsto una linea di intervento dedicata alle Politiche delle Differenze, anche in sintonia con la attribuzione di una delega espressa per le Politiche delle differenze.

Solo nel 2008 è stato costituito (con la destinazione di maggiori risorse umane e finanziarie) l'Ufficio Politiche delle Differenze. E' stato pertanto possibile arricchire fattivamente le attività fino a quel momento realizzate, ivi compresa la ripresa della tematica delle azioni positive rivolte alle dipendenti.

In accordo quindi con quanto previsto dalla normativa comunitaria e nazionale sopracitata, dopo un confronto preliminare con il Comitato Pari Opportunità, che ha espresso alcune proposte, acquisiti i pareri previsti dall'art. 7 comma 5 del Decreto Legislativo 196/2000, (organizzazioni sindacali rappresentative, CPO e Consigliera di parità provinciale) con il presente atto si dà corso al Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) 2008-2010 del Comune di Bologna, che verrà proposto alla Giunta, su iniziativa dell'Assessore alla Scuola, Formazione e Politiche delle Differenze, dopo essere stato sottoposto ai pareri delle Organizzazioni Sindacali, della Consigliera di Parità e del Comitato Aziendale Pari Opportunità.

Obiettivi generali:

Considerato che obiettivo generale dei piani, indicato dalle normative e dalle indicazioni sia Ministero del Lavoro sia della Rete delle Consigliere di Parità, è l'aggiornamento delle politiche delle risorse umane dell'Ente in relazione a:

- Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili ove le donne sono sottorappresentate
- Favorire la conciliazione tra lavoro professionale e responsabilità familiari
- Rimuovere la segregazione orizzontale e verticale, prevenire e combattere le discriminazioni
- Prevenire e combattere violenze e molestie
- Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini
- Favorire la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori, nei livelli professionali e nelle posizioni gerarchiche nei quali sono sottorappresentate.
- Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

Obiettivi specifici del Comune di Bologna saranno:

Obiettivo 1 - Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili ove le donne sono sottorappresentate

a) Il Bilancio di Parità

Le banche dati sul personale del Comune di Bologna già consentono la produzione di statistiche di genere sulla base dei principali indicatori previsti per la gestione delle risorse umane e di tutti gli istituti relativi. Occorre tuttavia dare periodicità regolare all'elaborazione di tali dati e studiare l'introduzione di nuovi indicatori che consentano un quadro sempre più dettagliato delle dinamiche di utilizzo delle risorse. In tali indicatori vanno ricompresi quelli relativi alle retribuzioni, in particolare per quanto riguarda la parte accessoria, per rilevare eventuali differenziali di genere.

b) La prevenzione di qualunque forma di discriminazione

Nel Comune di Bologna operano già, oltre al Comitato Pari Opportunità, anche una Consiglieria di Fiducia e il Comitato Mobbing. Occorre pertanto raccogliere informazioni sulle tipologie di casi affrontati da questi organismi per verificarne gravità e diffusione. Si propone inoltre di analizzare la situazione lavorativa e logistica delle persone disabili, e studiare eventuali percorsi di migliore valorizzazione delle loro risorse professionali. Va infine predisposta una specifica formazione sulle norme antidiscriminatorie.

- c) Rafforzamento del ruolo del CPO e aggiornamento delle funzioni e della composizione

Il CPO è un organismo potenzialmente importante che deve potere e sapere esercitare autorevolezza e capacità di proposta per la rimozione delle disparità e la valorizzazione delle differenze di genere nell'organizzazione. Una maggiore visibilità è fondamentale per migliorarne il ruolo, ad esempio attraverso una gestione più efficace del sito web. Il rinnovo del Comitato alla sua naturale scadenza, potrebbe essere l'occasione per ripuntualizzare il ruolo dell'organismo ed eventualmente innovarne la composizione, fermi restando gli obblighi di legge.

Obiettivo 2 - Favorire la conciliazione tra lavoro professionale e responsabilità familiari

Obiettivi specifici

- a) Implementare e aggiornare le opportunità per i/le dipendenti di conciliare il lavoro con le attività di cura, sostenere maggiormente le situazioni più difficili

Il Comune di Bologna ha da molti anni introdotto misure di flessibilità favorevoli alla armonizzazione degli orari di lavoro con le responsabilità familiari dei suoi collaboratori. E' opportuno tuttavia, anche in funzione di un maggiore benessere organizzativo, dell'incoraggiamento della condivisione dei carichi di cura tra madri e padri, e infine della reale opportunità di sviluppo professionale per le donne, rafforzare ulteriormente tali misure. Il trasferimento della parte più consistente degli uffici nella nuova sede propone nuovi problemi, come ad esempio quello del "nido aziendale" in luogo di lavoro e aperto al territorio collocato nella nuova sede di Piazza Liber Paradisus in cui 12 posti nido sono riservati per i/le dipendenti del Comune.

Occorre inoltre rinnovare l'attenzione sugli strumenti attualmente praticati e che garantiscono la flessibilità aiutando la conciliazione, per verificarne l'efficacia. Si tratta di riconsiderare lo strumento del telelavoro, poco utilizzato, per renderlo maggiormente fruibile, del part-time, per verificarne l'utilizzo in ragione del genere e in rapporto all'organizzazione (motivazioni, situazione lavorativa di chi lo ha scelto.ecc.), nonché l'articolazione oraria, sperimentando, ad esempio in ambiente ristretto, ulteriori forme di flessibilità e/o la banca delle ore.

Va garantito inoltre a chi rientra dai congedi di maternità e parentali, e comunque da lunghi periodi di assenza, il rapido reinserimento attraverso un aggiornamento garantito da un tutor. Forme di contatto e informazione possono essere previste anche durante i periodi di aspettativa.

Campagne interne di informazione sui diritti e le opportunità di conciliazione possono essere fatte utilizzando materiali già prodotti sull'argomento, senza ulteriori costi.

Obiettivo 3 - Rimuovere la segregazione orizzontale e verticale

I dati sui profili professionali all'interno dell'ente confermano sia la segregazione verticale, in diminuzione, che quella orizzontale, in questo caso molto più evidente,

salvo che per la Polizia Municipale, che negli ultimi anni si è fortemente femminilizzata. Occorre quindi verificare se esistono, nei meccanismi di accesso, di mobilità interna, di attribuzione di responsabilità, ostacoli al riequilibrio di genere nelle professioni interne.

Le aree di intervento del PAP saranno pertanto:

1. Impatto di genere delle misure organizzative, dei meccanismi di selezione e della remunerazione
2. diritti e tutele
3. conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro
4. organismi di parità

PIANO OPERATIVO PER I TRE ANNI DI ATTIVITÀ

Primo anno

Obiettivi

- Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità per garantire il riequilibrio nei ruoli e nelle posizioni in cui le donne sono sottorappresentate. Rimuovere la segregazione orizzontale e verticale. Realizzare il Bilancio di parità collegato al Bilancio di Genere.
- Prevenire e combattere le discriminazioni

Azioni

- Identificazione di indicatori aggiuntivi per l'analisi delle risorse umane
- Analisi di genere delle risorse umane in senso verticale ed orizzontale, comprensiva delle retribuzioni al fine di individuare eventuali differenziali nel trattamento economico e organizzativo.
- Informazione e formazione (in particolare dei dirigenti) sulle vigenti normative antidiscriminazioni

Risultati attesi

Miglioramento della cultura organizzativa in relazione alla disparità di genere, capacità da parte delle strutture responsabili di leggere gli effetti dei provvedimenti e delle disposizioni organizzative, della contrattazione, dei meccanismi premiali e di

carriera sugli uomini e sulle donne. Capacità di promuovere il superamento dei meccanismi di segregazione. Maggiore consapevolezza e controllo sui meccanismi discriminanti al fine di prevenirne il verificarsi.

Settori coinvolti:

Settore Personale e Organizzazione
Settore Istruzione e Politiche delle Differenze
Comitato di Direzione

Secondo anno

Obiettivi

- Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità per garantire il riequilibrio nei ruoli e nelle posizioni in cui le donne sono sottorappresentate. Bilancio di parità collegato al Bilancio di Genere
- Rafforzare il ruolo del CPO e degli altri organismi interni di tutela

Azioni

- Studio di fattibilità di soluzioni correttive dei differenziali di trattamento economico qualora verificati
- Raccolta della casistica (discriminazioni nella professione, violenze, molestie, mobbing) del Cpo, della Consigliera di Fiducia, del Comitato Mobbing, della Consigliera Provinciale di Parità relativa a dipendenti del Comune di Bologna
- Analisi di efficacia del Cpo e ridefinizione delle funzioni
- Implementazione del sito web del CPO

Risultati attesi

Rafforzamento della cultura equitativa nell'organizzazione, individuazione di meccanismi efficaci di tutela e sostegno nei casi di discriminazione

Miglioramento della comunicazione interna/esterna

Settori coinvolti

Settore Organizzazione e Personale
Settore Istruzione e Politiche delle Differenze
Organismi di Parità

Terzo anno

Obiettivi

- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e responsabilità familiari, implementare e aggiornare le opportunità per i/le dipendenti di conciliare il lavoro con le attività di cura, sostenere maggiormente le situazioni più difficili

- Prevenire e combattere le discriminazioni

Azioni

- Revisione dei meccanismi di identificazione delle postazioni di telelavoro e delle procedure di richiesta e autorizzazione
- Indagine sull'uso del part-time e sulle motivazioni della scelta attraverso un questionario alle/agli utilizzatrici/utilizzatori
- Verifica ex-post delle compatibilità del nuovo regime degli orari con il rafforzamento delle opportunità di conciliazione ed eventuali correzioni in particolare per eccezionali oneri di cura
- Istituzione della figura del “Tutor” di Settore e per la formazione/aggiornamento al rientro e durante i congedi di maternità/paternità e definizione del ruolo
- Sperimentazione in un settore/quartiere della Banca delle ore e/o di forme di ulteriore flessibilità oraria
- Analisi delle posizioni lavorative delle donne disabili e definizione di percorsi professionali alternativi

Settori coinvolti

Personale e Organizzazione

Istruzione e politiche delle differenze

Altri settori da identificare

Risultati attesi

- Aumentare le opportunità per le/i dipendenti di rendere compatibili gli impegni lavorativi con quelli familiari senza diminuire la produttività, nella prospettiva anzi di ridurre le assenze per motivi familiari.
- Valorizzare la professionalità delle donne con disabilità