



# **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI BIELLA**

**Triennio 2013 – 2015**

# PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI BIELLA Triennio 2013 – 2015

## PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali”, in quanto non generali, ma specifiche ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Pertanto il Piano di Azioni Positive (PAP) rappresenta un documento programmatico per introdurre Azioni Positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” e successive modifiche ed integrazioni, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro”.

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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Biella armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive, che nasce dalla proposta del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e avrà durata triennale, da un lato, costituisce adempimento ad un obbligo di legge, mentre, dall'altro, vuol porsi come strumento, semplice ed operativo, per garantire l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

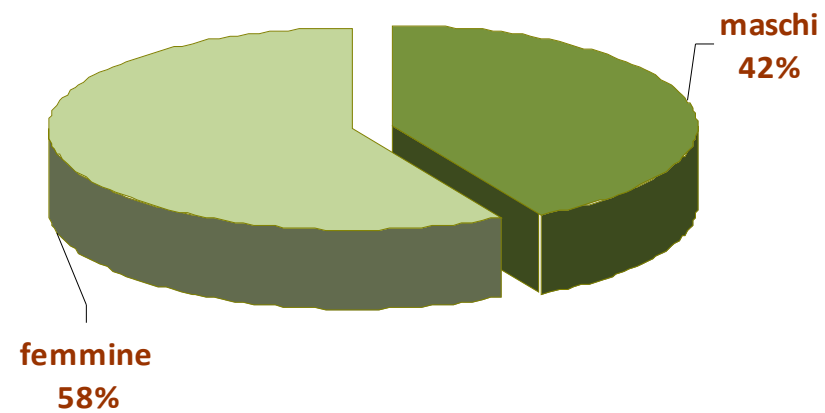
## ANALISI DATI DEL PERSONALE

Allo stato attuale la situazione del personale presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

### FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2012:

TOTALE DIPENDENTI	n 324
DI CUI DONNE	n. 188
DI CUI UOMINI	n. 136

### Dipendenti del Comune di Biella al 31/12/2012



così suddivisi :



### MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE COMUNALE :

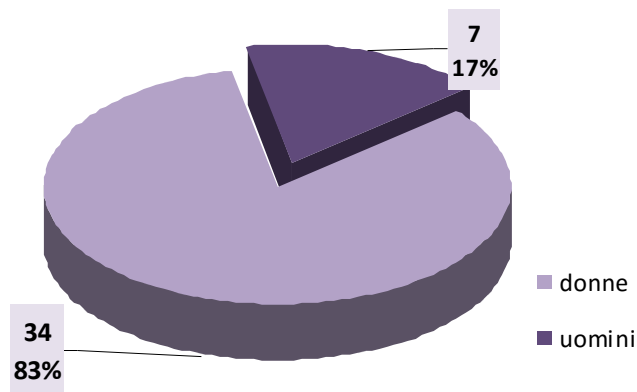
CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
A	21	1	22
B	35	51	86
B3	1	1	2
C	47	105	152
D	18	21	39
D3	7	6	13
Dirigenti a tempo indeterminato	2	1	3
Dirigenti a t.determinato	3	1	4
Dirigenti fuori D.O.		1	1
Direttore generale e Segretario	2		2
<b>TOTALE DIPEDENTI</b>	<b>136</b>	<b>188</b>	<b>324</b>



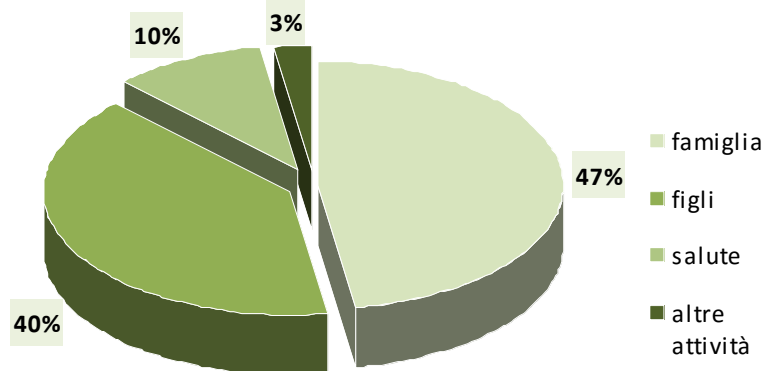
## MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE COMUNALE

<b>CATEGORIA D3</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a part-time	1	1	2
<b>CATEGORIA D</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a part-time	0	5	5
<b>CATEGORIA C</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a part-time	1	21	22
<b>CATEGORIA B3</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>CATEGORIA B</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a part-time	2	7	9
<b>CATEGORIA A</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a part-time	3	0	3
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>7</b>	<b>34</b>	<b>41</b>

Personale part-time suddiviso per sesso



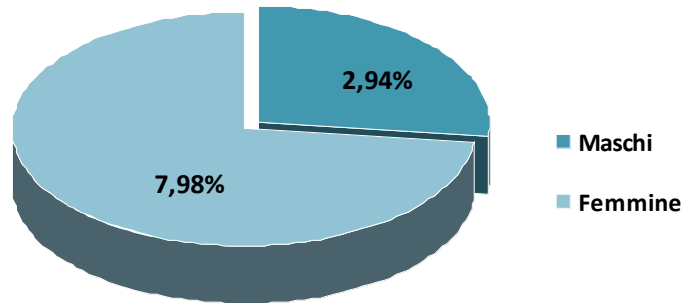
Motivazioni part-time



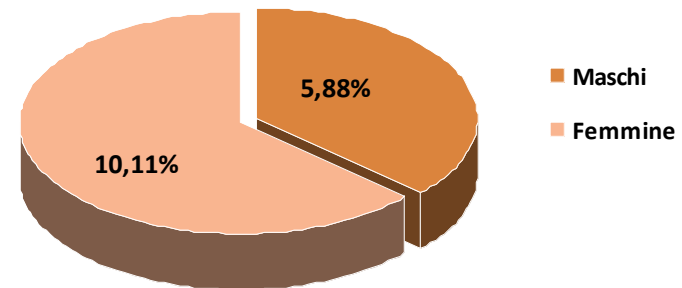


## UTILIZZO ANNO 2012 ISTITUTI LEGALI/CONTRATTUALI A TUTELA E SOSTEGNO MATERNITA'/PATERNITA'/HANDICAP E ASSISTENZA

Dipendenti fruitori congedi parentali rispetto alla totalità dei dipendenti suddivisi per sesso



Dipendenti fruitori permessi L.104/1992 rispetto alla totalità dei dipendenti suddivisi per sesso



L'organico del Comune non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, così come risulta dalla precedenti tabelle, pertanto, il piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

# IL PIANO

## OBIETTIVI

Nel corso del triennio il Comune di Biella intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

**OBIETTIVO 1 “COMUNICAZIONE E ASCOLTO”** Migliorare la comunicazione, la trasparenza e la circolarità delle informazioni all'interno dell'ente. Ascoltare le istanze dei dipendenti come elementi che possono contribuire al miglioramento dei processi lavorativi

**OBIETTIVO 2 “BENESSERE ORGANIZZATIVO E AMBIENTE DI LAVORO”** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni favorendo condizioni di benessere lavorativo e prevenzione del disagio lavorativo, anche attraverso un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente e adottando tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali. Promuovere altresì indagini di benessere organizzativo. Adottare un Codice etico o di condotta per la tutela della dignità delle donne e degli uomini nel luogo di lavoro

**OBIETTIVO 3 “LA VITA È PREZIOSA, CURA E PREVENZIONE”** Favorire il miglioramento delle condizioni di salute dei dipendenti, al fine di promuovere benessere personale che si ripercuota sulla vita privata e lavorativa

**OBIETTIVO 4 CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO** Promuovere ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro



OBIETTIVO 1	Azione
<b>COMUNICAZIONE E ASCOLTO</b>	<p>- Il Comitato Unico di Garanzia si impegna a divulgare periodicamente una Newsletter informativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- SMS informativi al personale non dotato di accesso alla Intranet e di casella di posta elettronica ma dotato di cellulare di servizio;</li> <li>- bacheca informativo sul sito dell'Ente;</li> <li>- bacheche informative nei vari piani/sedi dell'Ente;</li> </ul> <p>- Istituzione di una casella di posta elettronica alla quale i dipendenti possono far pervenire istanze in merito a problematiche lavorative ovvero per migliorare i processi lavorativi;</p> <p>- Valorizzazione "Sportello punto d'ascolto del personale dipendente". Lo sportello sarà integrato con l'apporto mensile di un rappresentante del Cug.</p> <p><b>Destinatari: tutti i lavoratori</b>  <b>Tempi: 2013- 2015</b>  <b>Settori coinvolti: CUG, CED - Servizio Affari del personale</b></p>

OBIETTIVO 2	Azione
<p><b>BENESSERE ORGANIZZATIVO E AMBIENTE DI LAVORO</b></p>	<p>1. Realizzazione di una indagine rivolta a tutti i dipendenti degli enti, tramite adesione al progetto “Magellano” del dipartimento della Funzione pubblica (realizzato in collaborazione con Università La sapienza di Roma) che, previa apposita richiesta, consente gratuitamente alle amministrazioni pubbliche, l’opportunità di progettare e realizzare un’indagine sul clima e il benessere della propria organizzazione, fornendo agli enti gli strumenti operativi necessari allo scopo. Tali strumenti sono messi a disposizione sul sito web del progetto e consistono di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- guida alla sperimentazione, che fornisce indicazioni sulle modalità di rilevazione e di analisi dei dati e sull’uso degli strumenti;</li> <li>- questionario di rilevazione, da utilizzare per la raccolta dei dati;</li> <li>- software per l’immissione e l’elaborazione dei dati, che consente una rapida procedura di data-entry e una facile lettura dei risultati.</li> </ul> <p>2. Definizione di un piano di interventi sulla base dei risultati emersi dall’indagine sul benessere organizzativo.</p>
	<p><b>Destinatari: singoli e/o gruppi di lavoratori</b>  <b>Tempi: 2013- 2015</b>  <b>Settori coinvolti: CUG, Servizio Affari del personale</b></p>
	<p>Valutare l’incidenza sul lavoro sia dello stress derivato da situazioni oggettive legate agli ambienti di lavoro, sia da situazioni soggettive legate al rapporto interpersonale all’interno dei luoghi di lavoro</p> <p>Valutazione soggettiva (ad es. test, focus group ecc.) dello stress lavoro-correlato, anche in un’ottica di genere;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- individuazione di possibili azioni organizzative/gestionali di miglioramento conseguente</li> </ul>
	<p><b>Destinatari: singoli e/o gruppi di lavoratori</b>  <b>Tempi: 2013 - 2014</b>  <b>Settori coinvolti: tutti i settori interessati degli Enti e coordinamento del Servizio Risorse Umane + Medico competente e RSPP e ASPP incaricati</b></p>
	<p>Rielaborazione Codice etico o di condotta per la tutela della dignità delle donne e degli uomini nel luogo di lavoro;</p>
<p><b>Destinatari: singoli e/o gruppi di lavoratori</b>  <b>Tempi: 2013- 2015</b>  <b>Settori coinvolti: CUG, Servizio Affari del personale</b></p>	

Obiettivo 3	Azione
<p>“La vita è preziosa, cura e prevenzione”</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="806 277 2132 414">1. Attuare azioni di controllo dei fattori di rischio che riguardano la salute delle persone: possibilità di svolgere, in ambulatori mobili presso il parcheggio di Palazzo Pella di visite specialistiche mirate.</li> <li data-bbox="806 497 2132 689">2. Promuovere la conoscenza del manuale <b>“Guida alla salute delle donne”</b>, pubblicato dalla Commissione Pari Opportunità che, si rivolge alle donne e ai loro medici per cercare di superare le differenze di genere che si riscontrano anche nella medicina e nella ricerca scientifica, al fine di assicurare a tutti i cittadini il diritto alla salute.</li> </ol> <p data-bbox="806 730 2132 836"> <b>Destinatari: singoli e/o gruppi di lavoratori</b>  <b>Tempi: 2013- 2015</b>  <b>Settori coinvolti: CUG, Servizio Affari del personale Fondo Edo tempia</b> </p>

Obiettivo 4	Azione
<p data-bbox="147 549 719 587"><b>Conciliazione vita privata/lavoro</b></p>	<p data-bbox="819 197 1693 229"><b>1. Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi</b></p> <p data-bbox="891 261 2128 542">Adozione di tutte le misure idonee a favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali, contemperando le esigenze personali delle/i lavoratrici/tori con quelle dell'Amministrazione, senza detrimento della qualità del lavoro anzi potenziando le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.</p> <p data-bbox="891 564 2128 798">L'Ente promuove le pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori, come la cura dei familiari anziani e/o disabili.</p> <p data-bbox="891 820 2128 900">L'Ente assicura a ciascun dipendente, salvo deroghe dettate da motivi oggettivi, la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.</p> <p data-bbox="819 922 2096 1059"><b>2. Informazione ai dipendenti e alle dipendenti anche mediante l'utilizzo della intranet di un libretto informativo su quali sono gli strumenti che la normativa e il CCNL vigenti mettono loro a disposizione per "conciliare".</b></p>
	<p data-bbox="808 1086 1209 1118"><b>Destinatari: tutti i dipendenti</b></p> <p data-bbox="808 1121 1066 1153"><b>Tempi: 2013- 2015</b></p> <p data-bbox="808 1157 1525 1189"><b>Settori coinvolti: CUG, Servizio Affari del personale</b></p>