



CITTÀ DI BIELLA
MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Triennio 2021-2023

(D. LGS 198/2006 ART. 48)

PREMESSA

Il principio di parità e di pari opportunità tra donne e uomini, nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona, si fonda sulla rimozione degli ostacoli che ancora si frappongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra i sessi e alla valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale e organizzativo.

È in questo contesto che si colloca il concetto di “pari opportunità” come “condizione di eguale possibilità-opportunità di riuscita o pari occasioni favorevoli” tra uomini e donne nell'esercizio dei propri diritti.

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 e 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.

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” 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 donna nel lavoro”, e prevede all'art. 48 l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni del “Piano triennale delle Azioni positive”, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che specificava le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., è stata sostituita dalla Direttiva n. 2/2019 “**MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE**”, la quale fornisce linee di indirizzo, volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198; tali provvedimenti sono da considerare strumenti per il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

In tale ambito, 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 e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice.

Il Comune, nell'aggiornare il Piano triennale di azioni positive alle annualità 2021-2023, in continuità con i precedenti Piani, intende ribadire e portare avanti un obiettivo comune, anche a tutti i dipendenti, che è quello di costruire un sistema di “benessere” attraverso servizi, azioni, comportamenti ed

investimenti, rafforzando il senso di appartenenza, la motivazione, la soddisfazione e la partecipazione, con la finalità di migliorare i rapporti con e tra il personale dipendente e con i cittadini.

Il **Piano di Azioni Positive**, che deve tenere inevitabilmente in conto la realtà fattuale ed organizzativa, nonché le dimensioni dell'Ente, deve essere dunque uno strumento semplice ed operativo, per garantirne il monitoraggio continuo in funzione del rispetto e dell'applicazione concreta delle pari opportunità: per ottenere infatti un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività che di affezione al lavoro è necessario un ambiente lavorativo in grado di garantire salute, sicurezza e pari opportunità appunto.

In attuazione di quanto prevede la direttiva n. 2/2019 sopra citata, in ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, il Piano triennale di azioni positive, costituisce un allegato al *Piano della performance*.

DATI SUL PERSONALE

Al 31.12.2020

- ✓ DIPENDENTI:
 - ⇒ n. 260 a Tempo Indeterminato
 - ⇒ n. 1 a Tempo Determinato (Art. 90 267/2000)
 - ⇒ n. 1 a Tempo Determinato (Art. 110 267/2000)
- ✓ DONNE n. 163 pari al 62,21%
- ✓ UOMINI n. 99 pari al 37,79%

<i>SETTORE</i>	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>	<i>TOTALE</i>
Segretario Generale - Servizi	3	6	9
Programmazione Economica	5	13	18
Affari Generali e Istituzionali	15	27	42
Servizi alla Collettività + interim Personale e CED	14	52	66
Lavori Pubblici	21	11	32
Gestione del Territorio	7	9	16
Servizi Sociali	4	26	30
Polizia Locale	30	19	49
TOTALE	99 (di cui 2 TD)	163	262

Così suddivisi per Categoria contrattuale di inquadramento:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
A	13	1	14
B	22	34	56
C	41	96	137
D	19	29	48
Dirigenti	4	3	7
TOTALE	99	163	262

Per quanto riguarda la copertura di posizioni di responsabilità la situazione è la seguente:

Posizione organizzative 6 attive al 31/12/2020

Donne 3 - Uomini 3

Posizione Particolari Responsabilità 25 al 31/12/2020

Donne 18 - Uomini 7

Dai dati sopra riportati si evince che l'organico del Comune non presenta particolari situazioni di squilibrio di genere e che sussiste all'interno dell'ente una sostanziale parità, anche nelle posizioni di responsabilità.

Inoltre, sul piano della gestione del rapporto di lavoro del personale dipendente, si ritiene di potere sostenere l'assenza di problematiche di genere in materia di accesso alla formazione, incarichi di componente di commissione, e possibilità di fruire di particolari orari per agevolare la conciliazione vita-lavoro:

- ✓ la formazione e l'aggiornamento del personale sono avvenuti nel rispetto delle pari opportunità senza discriminazione di genere come risulta dai seguenti dati, ed anzi il dato delle donne partecipanti ai corsi di formazione è in tendenziale aumento:
 - ⇒ anno 2018: Totale dipendenti partecipanti ai corsi di formazione n. 254, di cui 151 donne;
 - ⇒ anno 2019: Totale dipendenti partecipanti ai corsi di formazione n. 118, di cui 63 donne;
 - ⇒ anno 2020: Totale dipendenti partecipanti ai corsi di formazione n. 7, di cui 5 donne;

- ✓ entrambi i generi sono stati rappresentati nelle commissioni di concorso o selezione;
- ✓ nei bandi di selezioni di personale sono state inserite clausole per garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro;
- ✓ l'ente ha sempre agevolato l'autorizzazione di particolari orari di lavoro a favore di dipendenti di sesso femminile per facilitare, in presenza di oggettive esigenze, la conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale.

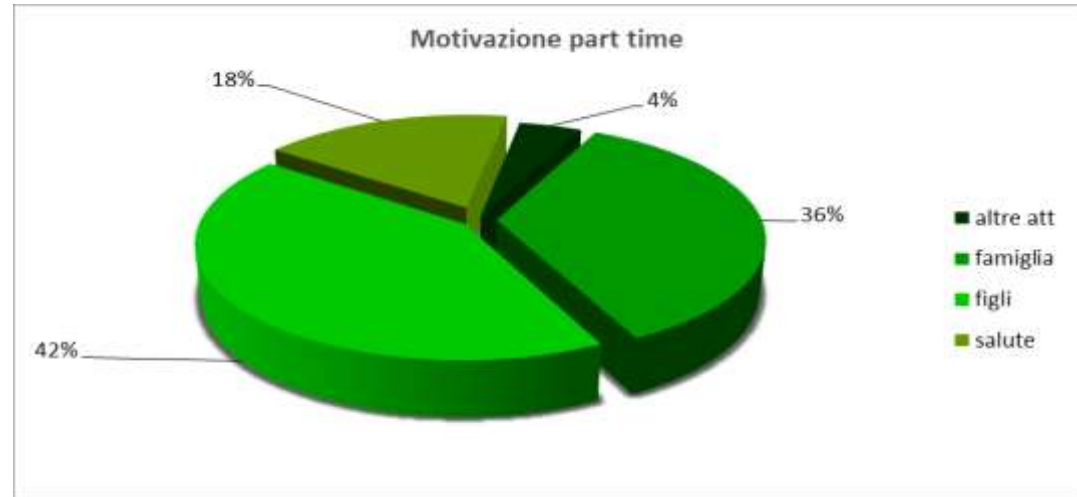
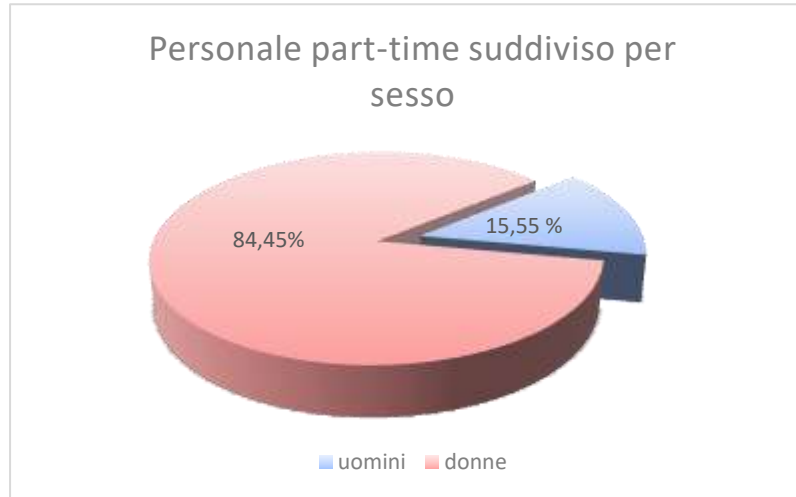
Nell'Ente è presente il C.U.G., Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni secondo quanto previsto dall'art. 57 del D.Lgs. n. 165/01 come novellato dall'art.21 della L. n.183/2010, come strumento strategico anche per la realizzazione della riduzione delle disuguaglianze e per il superamento degli stereotipi di genere; il Comitato Unico di Garanzia ha compiti propositivi, consultivi e di verifica rispetto al vertice tecnico dell'amministrazione, nell'ambito delle attività dirette all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegato alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Con il C.U.G. è attivo un lavoro di collaborazione che ha portato nel tempo a numerosi incontri e alla condivisione delle strategie da attuare per un continuo miglioramento delle condizioni di lavoro, a rimuovere le criticità riscontrate e attuare tutte le iniziative necessarie e opportune a migliorare il clima lavorativo.

Tuttavia è necessario sottolineare che a causa di ragioni di diverso tipo, nell'ultimo periodo del triennio di vigenza del Piano, l'attività del CUG, intesa in senso formale, ha di certo subito un rallentamento, soprattutto in seguito alla situazione che si è generata con la pandemia da Coronavirus; se di fatto non sono state convocate riunioni formali del CUG, c'è stata però una grande apertura dell'amministrazione, pur in presenza del Commissariamento durato circa nove mesi, nelle more del ballottaggio per l'elezione del Sindaco, a tenere in considerazione le esigenze del personale, segnalate anche in sede di delegazione trattante, caratterizzate proprio dalle conseguenze della pandemia: in tal senso sono state adottate soluzioni organizzative cercare la maggiore conciliazione possibile di tutte le particolari esigenze del caso.

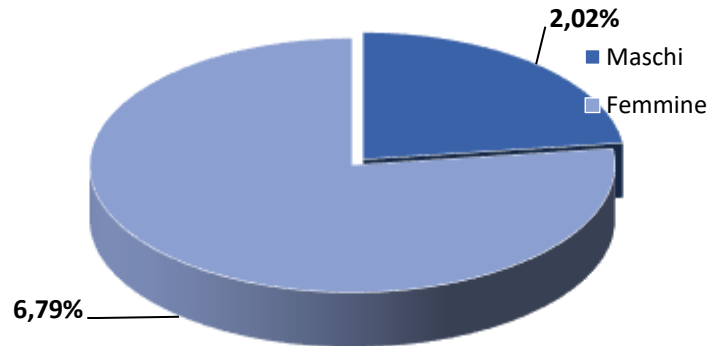
MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE COMUNALE:

POSTI DI RUOLO PART-TIME	UOMINI	DONNE	TOTALE
CATEGORIA D	2	6	8
CATEGORIA C	3	26	29
CATEGORIA B3	0	0	0
CATEGORIA B	1	6	7
CATEGORIA A	1	0	1
TOTALE GENERALE	7	38	45

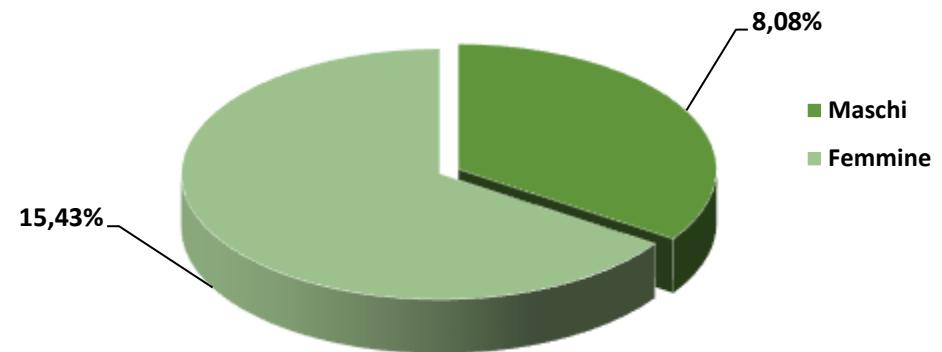


**UTILIZZO ANNO 2020 ISTITUTI LEGALI/CONTRATTUALI
A TUTELA E SOSTEGNO MATERNITÀ/PATERNITÀ/HANDICAP E ASSISTENZA**

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



Le rappresentazioni grafiche del personale in organico, così come le precedenti tabelle, non presentano situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne: 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.

LINEE GENERALI DI INTERVENTO

L'impostazione generale del Piano è ispirata ai seguenti principi:

- a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) azioni positive come strategia complessiva destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

Il "Piano triennale delle azioni positive" per il triennio 2021-2023 si pone l'obiettivo di mettere in connessione tutte le azioni già intraprese e quelle previste in funzione dell'implementazione di prospettive e opportunità future per il bene comune.

Sono determinate tre generali linee di azione:

- 1) conoscenza e formazione del personale: tali elementi sono motore di crescita professionale e di promozione della cultura delle pari opportunità;
- 2) benessere lavorativo e tutela dell'ambiente di lavoro;
- 3) implementazione delle forme di conciliazione vita – lavoro.

Gli obiettivi generali che l'Amministrazione Comunale conferma di perseguire nell'arco del triennio sono di seguito riassunti:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori e delle lavoratrici;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) mantenere una cultura della gestione delle risorse umane diretta a favorire le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionali del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro fra uomini e donne;
- 6) mantenere opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera in linea con le differenze di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

LE AZIONI POSITIVE

Il Piano delle Azioni Positive (con azioni trasversali ad alcuni obiettivi) ha validità triennale, e deve essere aggiornato ogni anno; di seguito si riportano gli obiettivi e le azioni che l'amministrazione intende implementare o mettere in campo.

OBIETTIVO 1	CONCILIAZIONE TEMPI CORRELATI AL LAVORO E QUELLI PER LA DIMENSIONE PERSONALE E FAMILIARE
Azione 1	ASILI NIDO
<i>Descrizione</i>	<i>Attribuzione di 0,5 punti aggiuntivi alle domande di iscrizione agli asili nido comunali dei bambini figli di dipendenti comunali, come previsto dall'Allegato A) alla deliberazione G.C. n. 127 del 09/04/2018 "PUNTEGGI PER L'INSERIMENTO NELLA GRADUATORIA DEGLI ASILI NIDO COMUNALI"</i>
<i>Attori</i>	<i>Servizio asili nido, dipendenti</i>
<i>Tempi</i>	<i>2021-2023</i>
Azione 2	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
<i>Descrizione</i>	<i>Predisposizione, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, di linee guida per la modifica dell'orario di lavoro per far fronte ad esigenze di familiari minori, disabili ed anziani, che garantiscano la copertura degli orari di servizio e l'efficienza complessiva della gestione; possibilità di sviluppare modalità organizzative del lavoro che consentano alla sfera privata ed a quella professionale di armonizzarsi prevedendo e correggendo eventuali conflitti che spesso vanno a scapito delle possibilità di reale valorizzazione professionale ed in generale, del benessere lavorativo, ma anche della qualità stessa dei servizi resi.</i> <i>Superamento della modalità di lavoro agile collegata all'emergenza sanitaria come previsto dalle relative normative e avvio a regime dello "smart working" come nuova modalità organizzativa del lavoro da declinarsi in flessibilità oraria, possibilità di lavorare da casa e uso tecnologie digitali, compatibilmente con il necessario mantenimento di servizi regolari, continui ed efficienti.</i> <i>Sperimentazione di particolari articolazioni orarie per fronteggiare le diverse esigenze dell'erogazione dei servizi nei diversi periodi dell'anno, attraverso la gestione delle eccedenze orarie o l'adozione di orario multi periodale.</i>
<i>Attori</i>	<i>Ufficio Personale, CUG, Segretario Generale</i>

<i>Tempi</i>	2021-2023
Azione 3	AFFRONTARE LE SITUAZIONI DI CRISI DI RISORSE
<i>Descrizione</i>	<p><i>Per affrontare le situazioni di carenza di personale nei vari settori, dovute in generale alle normative in materia di personale e a quelle di finanza pubblica, si agisce anche con provvedimenti di tipo organizzativo, anche se di diversa portata:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>mappatura del turn over in sede di programmazione del fabbisogno di personale: le carenze sono affrontate ricollocando funzioni e personale tra i Servizi dell'ente, in funzione anche dei carichi di lavoro;</i> - <i>valutazione del contesto complessivo, effettuazione di sondaggi interni per verificare volontà di cambiamento professionale da parte dei dipendenti, al fine di garantire conoscenza e trasparenza del contesto;</i> - <i>dare informazione a tutti i dipendenti delle necessità di personale, nei diversi Servizi;</i>
<i>Attori</i>	<i>Segretario Generale, Dirigenti, C.U.G., Servizio Risorse Umane</i>
<i>Tempi</i>	2021-2023
Azione 4	FERIE SOLIDALI
<i>Descrizione</i>	<i>Verifica della possibilità di dare concreta attuazione all'istituto contrattuale delle "Ferie e riposi solidali" di cui all'art. 30 CCNL comparto del 21/05/2018 e all'art. 17 CCNL Area dirigenza del 17/12/2020, che introduce la possibilità di cessione di parte dei giorni di ferie spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore (genitore di figlio minore) che necessita di cure costanti, per particolari condizioni di salute.</i>
<i>Attori</i>	<i>Segretario Generale, Dirigenti, C.U.G., Servizio Risorse Umane</i>
<i>Tempi</i>	2021-2023
Azione 5	INDAGINE SUL "BENESSERE ORGANIZZATIVO"
<i>Descrizione</i>	<p><i>Il benessere organizzativo risiede nella qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro.</i></p> <p><i>Si intende programmare una nuova indagine sul "Benessere organizzativo" per verificare lo stato di "salute" della propria organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa.</i></p>

	<p><i>Modalità di realizzazione:</i></p> <p>a) <i>Somministrazione di un questionario di rilevazione del grado di benessere organizzativo all'interno del Comune ed analisi degli esiti,</i></p> <p>b) <i>Confronto con il C.U.G. sull'esito dell'indagine e sulle eventuali conseguenti azioni di intervento</i></p>
<i>Attori</i>	<i>Servizio Risorse Umane, CUG, Segretario Generale.</i>
<i>Tempi</i>	<i>2022-2023</i>

OBIETTIVO 2	PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO <i>inteso come capacità di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura dell'ambiente di lavoro</i>
Azione 1	TUTELARE L'AMBIENTE DI LAVORO DA CASI DI MOLESTIE, MOBBING E DISCRIMINAZIONI
<i>Descrizione</i>	<p><i>Il Comune come già indicato nel precedente piano, rinnova l'impegno a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da:</i></p> <p><i>Pressioni o molestie sessuali;</i></p> <p><i>Casi di mobbing;</i></p> <p><i>Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;</i></p> <p><i>Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;</i></p> <p><i>Il Comune si impegna altresì, in collaborazione con il C.U.G., secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05/10/2001, ad approvare con proprio atto il Codice di Condotta nella lotta contro le molestie sessuali.</i></p> <p><i>Nel caso in cui si verifichino segnalazioni, l'Amministrazione Comunale si impegna ad adottare gli opportuni provvedimenti per eliminare situazioni conflittuali e sostenere l'interessato/a fornendo indirizzi sulle possibilità di rivolgersi a figure professionali/associazioni di volontariato/supporto esterno che lo/a stesso/a dovrà individuare.</i></p> <p><i>L'Amministrazione si impegna a relazionare al CUG sull'esito delle segnalazioni effettuate.</i></p>
<i>Attori</i>	<i>CUG, Servizio Risorse Umane, Segretario Generale</i>

<i>Tempi</i>	2021-2023
Azione 2	PROMUOVERE E POTENZIARE IL COMITATO UNICO DI GARANZIA
<i>Descrizione</i>	<p><i>Al fine di promuovere e potenziare il Comitato Unico di Garanzia per una maggiore visibilità dei compiti e delle attività dello stesso, quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione rivolta ai dipendenti, con l'intento di favorire la collaborazione con gli altri Uffici/Servizi, si provvederà a:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>organizzare la raccolta e la condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.);</i> - <i>effettuare la formazione specifica sulle competenze e sui ruoli dei componenti del CUG;</i> - <i>effettuare la formazione dei dipendenti e promuovere approfondimenti in tema di Pari Opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, mobbing, e più in generale, in ogni contesto della vita quotidiana;</i> - <i>campagna informativa al personale rispetto a ruoli e competenze;</i> - <i>complementare e valorizzare la dimensione dell'ascolto individuale dei dipendenti.</i>
<i>Attori</i>	CUG, Servizio Risorse Umane, Segretario generale
<i>Tempi</i>	2021-2023

OBIETTIVO 3	FORMARE COMUNICARE E PROMUOVERE LA CULTURA DI GENERE ALL'INTERNO E ALL'ESTERNO DELL'ENTE
Azione 1	VALORIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E DELLA QUALITÀ DEL LAVORO
<i>Descrizione</i>	<i>Un profondo legame unisce la finalità della formazione con quella della valorizzazione del personale nell'adozione di politiche e di azioni positive riguardanti le Pari Opportunità.</i>

	<p><i>Investire nella formazione, significa creare presupposti per una sensibilità al rispetto delle Persone (uomini e donne), un'attenzione al contrasto di ogni forma di discriminazione, significa ottenere efficacia di tutte quelle azioni che hanno come finalità l'incremento della valorizzazione personale ed il benessere organizzativo dell'ente.</i></p> <p><i>Il Comune si impegna a predisporre un piano di formazione, raccordandone i contenuti e le modalità in relazione agli obiettivi del Piano Strategico dell'Amministrazione, inserendo in esso uno specifico modulo correlato agli obiettivi previsti da questo Piano di Azioni Positive;</i></p> <p><i>Favorire la formazione per i nuovi assunti, per l'assegnazione di nuovi servizi o sui cambiamenti organizzativi e normativi intervenuti, con particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante; in particolare si prevede:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>- l'implementazione della formazione specifica ai profili professionali a diretto contatto con l'utenza (agenti di Polizia Locale, addetti allo sportello etc.);</i> <i>- l'effettuazione di un percorso di supporto/formazione ai Dirigenti per fornire strumenti idonei alla prevenzione, all'individuazione ed alla gestione del disagio lavorativo all'interno delle strutture di appartenenza, sviluppando comportamenti sempre più orientati all'equità, alla comunicazione interna, alla partecipazione dei dipendenti.</i>
<i>Attori</i>	<i>Segretario Generale, Dirigenti, C.U.G., Servizio Risorse Umane</i>
<i>Tempi</i>	<i>2021-2023</i>