



# **Provincia *di* Biella**

**PIANO TRIENNALE 2018 – 2020 DI AZIONI POSITIVE PER LA  
REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITÀ DI LAVORO E NEL  
LAVORO TRA DONNE E UOMINI**

# PIANO DI AZIONI POSITIVE

(Art. 7, comma 5 D. Lgs. 23/05/2000 n. 196)

## PREMESSA

La Provincia di Biella con deliberazione di Giunta n. 59 del 21/03/2011 ha costituito, ai sensi dell'art. 21 Legge 183/2010, il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni". Il Comitato si è insediato in data 13 dicembre 2011 con l'impegno di garantire le condizioni più efficaci per favorire lo svolgimento delle attività e conseguire risultati celeri e significativi.

La realizzazione della parità e del benessere nell'ambiente di lavoro non è solo una questione di dignità della persona o di qualità della vita, ma piuttosto è lo strumento che può consentire e accelerare il processo di trasformazione culturale e organizzativa delle istituzioni. Al CUG è attribuito un ruolo chiave in questo processo in quanto svolge funzioni trasversali che richiedono un fattiva collaborazione tra i diversi attori del processo politico-gestionale.

Tra i diversi compiti del CUG vi è quello di avere un ruolo propositivo nella predisposizione dei piani di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, derogando al principio di uguaglianza formale a favore di quello dell'uguaglianza sostanziale, mirano 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 n. 198 dell'11 aprile del 2006 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che ha recepito la legge n. 125 del 10 aprile 1991 e il Decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio del 2000, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscano la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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 riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il 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 possono svolgere in senso

positivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. Un ulteriore intervento in tema di "azioni positive" è stato operato dal D. Lgs. N. 150/2009 (attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni). In modo particolare l'art. 8 rubricato "Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa", al comma 1, stabilisce che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. A tal fine l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, istituito presso questo Ente, ha il compito di verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità (art. 14, comma 4, lett. h).

Il presente "Piano di Azioni Positive" che avrà durata triennale non si pone come mero adempimento formale, in quanto vuol essere uno strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta della pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

## ANALISI DEL CONTESTO

Nel contesto di una Provincia che ha visto la sua organizzazione stravolta dall'intervento del legislatore che ha modificato, in modo radicale, le competenze e conseguentemente ridotto la sua dotazione organica del 50% , ci si pone l'obiettivo di garantire, seppure con molte difficoltà, lo svolgimento delle funzioni fondamentali prestando, nel contempo, attenzione al benessere dei lavoratori.

Al di là delle azioni già intraprese e che qui di seguito si riportano, la Provincia di Biella, sensibile alle politiche volte a favorire la cultura di genere, intende farsi parte attiva di tutte quelle iniziative che, anche su impulso del Comitato Unico di Garanzia, possono, senza particolari sforzi organizzativi e finanziari, contribuire sia a migliorare la qualità della vita del lavoratore e della lavoratrice che conseguentemente migliorare il clima nell'ambiente di lavoro con ricadute concrete sull'attuale standard lavorativo.

Il contesto nel quale si inserisce il piano può essere così rappresentato:

<i>Personale in servizio compreso il personale distaccato presso APL</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Totale</i>
<i>Segretario</i>		<i>1</i>	<i>1</i>
<i>Dirigenti</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>2</i>
<i>Categoria D</i>	<i>12</i>	<i>12</i>	<i>24</i>
<i>Categoria C</i>	<i>40</i>	<i>23</i>	<i>63</i>
<i>Categoria B</i>	<i>6</i>	<i>9</i>	<i>15</i>
<i>Categoria A</i>	<i>1</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
<i>Totale</i>	<i>60</i>	<i>53</i>	<i>113</i>

Tabella n. 1 – Personale dipendente della Provincia di Biella (comprese le unità di personale assegnato all'APL) alla data del 31 luglio 2018.

Nella Provincia di Biella lavorano n. 112 dipendenti di ruolo e n. 1 dipendente a tempo determinato con una presenza femminile del 53,09% (di cui 12 unità di personale sono assegnate all'APL). Il rapporto di lavoro a tempo pieno rappresenta la forma prevalente: il rapporto di lavoro part-time si attesta intorno al 9,73% e interessa in buona parte le donne con una percentuale del 72,73%.

Il personale è inquadrato per il 21,24% nella categoria D, per il 55,75% nella categoria C, per il 13,28% nella categoria B e per il 7,08% nella categoria A. Nella categoria dirigenziale è inquadrato il 2,65% del personale.

## AZIONI

*Obiettivo A: Favorire l'armonizzazione tra tempi di vita e tempi professionali per le lavoratrici e i lavoratori con l'individuazione di specifiche forme di flessibilità dell'orario di lavoro.*

La realizzazione di questo obiettivo prevede le seguenti azioni:

### ORARIO DI LAVORO

- **flessibilità mensile:** attraverso una particolare programmazione dell'orario di lavoro è possibile distribuire il tempo di lavoro ordinario 36 ore settimanali in un arco di tempo mensile. In tale ottica viene riconosciuta al personale la possibilità di gestire l'orario in modo flessibile nell'arco del mese, anziché nella settimana, pur sempre nel rispetto del principio generale della compresenza giornaliera. Mediante tale strumento si realizza il duplice obiettivo di adattare l'orario alle effettive e variabili esigenze di efficacia, efficienza ed economicità dell'attività istituzionale senza forzare l'utilizzo dello strumento dello straordinario, e consentire ai/alle dipendenti, attraverso una maggiore responsabilizzazione dei medesimi, più elasticità nella distribuzione del tempo lavoro nell'arco del mese.

Si evidenzia che esigenze di flessibilità diverse da quelle standard vengono prese favorevolmente in considerazione dai responsabili di servizio;

- **flessibilità in entrata:** possibilità di iniziare l'orario dalle ore 07:30, con fascia oraria flessibile in ingresso dalle ore 07:30 alle ore 09:00. Fermo restando quanto sopra riportato in merito alla personalizzazione della flessibilità per motivate esigenze di conciliazione;

- **possibilità di compensare l'orario delle due giornate lunghe con rientro pomeridiano, utilizzando lo strumento della flessibilità riconosciuta nei giorni brevi entro i 30 minuti giornalieri;**

- **utilizzo della banca delle ore:** nell'Ente è attiva al fine di migliorare la gestione del rapporto di lavoro in termini di flessibilità la banca delle ore. Attraverso tale istituto i lavoratori o le lavoratrici sono messi nelle condizioni di fruire delle ore di straordinario effettuate come recuperi compensativi delle prestazioni di lavoro straordinario, percependo per tali ore la maggiorazione retributiva oraria prevista per il lavoro straordinario. Nel conto ore confluiscono le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito, da utilizzarsi entro l'anno successivo. Le ore così accantonate possono essere utilizzate da ciascun lavoratore o lavoratrice per necessità personali e familiari;

- **part-time:** sensibilizzazione della dirigenza sull'utilizzo del part-time, nei limiti previsti dal CCNL, come una delle forme di flessibilità da integrare nell'organizzazione del lavoro.

L'Ente di norma riconosce ai/alle propri/e dipendenti l'applicazione della disciplina del part-time in tutte le modalità previste dalla legge (orizzontale, verticale, misto, ciclico), riconoscendo nel più breve tempo possibile, la trasformazione del contratto

di lavoro (non sono previste tipologie predeterminate di quantificazione oraria) nonché la modificazione dell'articolazione oraria richiesta. L'Amministrazione tutela e salvaguarda la professionalità interna dei/delle dipendenti in part-time consentendo lo sviluppo delle opportunità di carriera, riconoscendo altresì una maggiore flessibilità nella gestione degli orari di lavoro. I/le dipendenti hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, oppure prima della scadenza a condizione che vi siano i posti in dotazione organica;

## PERMESSI

- **Permessi per particolari motivi:** l'Ente ha regolamentato le fattispecie per la fruizione dei tre giorni per "particolari motivi" e in tale occasione è stata ampliata la casistica comprendendo situazioni varie ritenute meritevoli in tema conciliazione tra tempi lavoro e tempi famiglia.

A titolo meramente esemplificativo rientrano in tale disciplina:

- l'assistenza ospedaliera e domiciliare ai familiari fino al 4° grado, compresi i conviventi risultanti da certificazione anagrafica;
- visite specialistiche, terapie o cure mediche a familiari, compresi i conviventi risultanti da certificazione anagrafica;
- inserimento dei figli all'asilo;
- assistenza scolastica dei figli (es. colloqui con insegnanti);
- assistenza ai figli conseguente alla chiusura delle scuole (fino alla scuola secondaria di 1° grado)

- **congedi parentali:** sono state regolamentate, nel rispetto della normativa generale, anche le modalità di utilizzo dei congedi parentali. La fruizione dei congedi parentali può avvenire, previa richiesta, sia a giorni che ad ore. *Durante tutto il periodo di assenza per maternità viene assicurato il coinvolgimento di tale personale attraverso l'invio, tramite posta, di tutte le comunicazioni riguardanti il rapporto di lavoro.*

### **Obiettivo B: Migliorare le condizioni organizzative nell'ambiente di lavoro**

Per la realizzazione di questo obiettivo si prevedono le seguenti azioni:

- **telelavoro:** per meglio conciliare l'attività lavorativa con le esigenze personali e familiari, l'ente favorisce lo strumento del telelavoro per l'attivazione del quale viene redatto un progetto a cura del dirigente di riferimento, contenente obiettivi, tempi, modalità di effettuazione, attivazione postazione di lavoro, costi e disposizioni di sicurezza.

Attualmente solo una dipendente provinciale usufruisce di tale strumento, mentre è divenuto operativo un progetto sperimentale di telelavoro con sede presso altra Amministrazione. Il progetto è nato al fine di ridurre il disagio e le difficoltà derivanti dalla lontananza dal posto di lavoro (residenza in altra Regione) di una dipendente con disabilità al fine migliorare la qualità di vita della dipendente senza nulla togliere in termini di lavoro prodotto dalla medesima.

- **locali mensa:** l'Amministrazione, pur riconoscendo i buoni sostitutivi mensa, ha messo a disposizione dei/le propri/e dipendenti apposite sale opportunamente attrezzate, presso le quali consumare il proprio pranzo avendo a disposizione quanto necessario per usufruire di un periodo di pausa prima della ripresa pomeridiana del lavoro.

- **ampliamento utilizzo parcheggio:** l'Ente consente l'accesso al parcheggio interno del personale dipendente appartenente alle categorie protette, al personale con disabilità motorie comprovate (limitatamente al periodo di disabilità motoria), donne in gravidanza, personale con figli da accompagnare a scuola distanti dalla sede, personale turnista, nonché altre situazioni ritenute valide e fondate, ferma restando la regolamentazione delle modalità di fruizione.

*Obiettivo C. Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.*

Per la realizzazione di questo obiettivo si prevedono le seguenti azioni:

- **Consigliera di parità:** si prevede inoltre di potenziare le sinergie ed il confronto con la Consigliera di Parità e con il suo ufficio prevedendo un maggior coinvolgimento del CUG nell'ambito delle iniziative progettuali della Consigliera che presentino affinità con le competenze del Comitato stesso anche alla luce delle innovative opportunità presenti nel nuovo CCNL "funzioni locali".

L'Amministrazione, in tale ottica, ha aderito al progetto della Consigliera di Parità regionale invitando tutti i dipendenti a compilare il questionario per la rilevazione del benessere organizzativo di genere i cui risultati presentati nel corso Forum regionale dei CUG del Piemonte 2018 verranno pubblicati sul sito della Regione Piemonte nella pagina della Consigliera regionale di Parità.

- **CUG:** supporto a regime dell'attività del CUG attraverso la fornitura, al citato organismo di tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

La Presidente del CUG partecipa ai tavoli di lavoro del Forum regionale dei CUG del Piemonte, molto utile per il confronto con le altre realtà;

Il CUG, nell'ambito delle proprie azioni propositive, al fine di migliorare il benessere del personale e il clima lavorativo organizza delle camminate ludico-motorie con una guida naturalistica e lo scambio degli auguri in occasione delle feste natalizie. Visto il positivo riscontro di tali iniziative, il comitato propone l'organizzazione di altre occasioni di incontro al fine di favorire la socializzazione e la condivisione di momenti di svago per i dipendenti.

- **OIV e RSPP:** verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità, promuovere iniziative volte ad analizzare il grado di stress

nell'ambiente lavorativo anche con l'ausilio di operatori specializzati adottando le eventuali e successive azioni correttive.

- **Piano azioni positive:** pubblicazione e diffusione del Piano di azioni Positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione.

- **Formazione:** Da alcuni anni l'ente aderisce al progetto "Corsi di formazione Valore P.A " al fine di permettere ai dipendenti di partecipare a corsi di formazione specifici di alto livello.

E' prevista, in collaborazione con l'RSPP un'azione finalizzata alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato a cui è esposto il personale.

**Realizzazione di incontri /eventi rivolti alle dipendenti e dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità.**

### DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale dalla data della sua approvazione.

Alcune delle attività indicate nel Piano sono già in fase di realizzazione, altre verranno realizzate, compatibilmente con le risorse a disposizione dell'ente, nel corso della vigenza dello stesso.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito Internet.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti per il tramite del C.U.G. pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.

Soggetti coinvolti: Comitato Unico di Garanzia, Servizio Personale.