

PIANO AZIONE POSITIVE 2015 – 2017

1. Premessa

L'art. 7 del d.lgs. 196/2000 stabiliva, fra l'altro, l'obbligo, per i comuni di dotarsi di piani di azioni positive "tendenti ad assicurare, nel loro ambiti rispettivi, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne".

La norma di cui sopra risulta ora recepita nell'art. 48 del d.lgs. 198/2006 "codice delle pari opportunità".

Il Comune di Ferno si è dotato di un piano delle azioni positive per il triennio 2012 - 2014, approvato con deliberazione G.C. n. 157 del 12/11/12.

A seguito della L. 183/2010, a norma della quale "le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno (...) il comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (...)", il Comune, con atto del in data ha nominato il CUG.

La direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri avente come oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" stabilisce fra l'altro quanto segue in relazione agli obiettivi di questo organismo: "assicurare nell'ambito del lavoro pubblico parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

(...)"

La medesima direttiva stabilisce altresì che il CUG abbia a titolo esemplificativo i seguenti compiti propositivi:

- predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità (...).

Il CUG ha dunque istituzionalmente il compito di proporre il piano delle azioni positive. La legge prevede poi che il piano elaborato dalle Pubbliche amministrazioni sia sottoposto al parere della RSU e della Consigliera di Parità territorialmente competente.

A seguire il piano viene approvato dalla Giunta comunale.

2. Il metodo e i contenuti

Cosa deve intendersi dunque per azione positiva? La definizione classica, che viene data, è quella che vede l'azione positiva come la misura indirizzata ad un gruppo particolare al fine di prevenire ed eliminare le discriminazioni. Tali azioni possono anche essere considerate come discriminazioni positive a favore di gruppi "svantaggiati", in particolare le donne che scontano maggiori difficoltà nella carriera. Da legge le azioni positive hanno i seguenti scopi prioritari:

- a) *eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;*
- b) *favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;*
- c) *(.....);*
- d) *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;*
- e) *promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;*
- f) *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. (Art. 42 d.lgs. 198/2006).*

Se è vero dunque che il piano ha, per legge, la funzione di proporre misure concrete per superare le disparità fra uomo e donna sul luogo di lavoro (e questo assume una particolare valenza in un Ente, come il Comune di Lonate Pozzolo, dove la presenza femminile è preponderante), si è ritenuto tuttavia di considerare il

documento nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo, stanti le funzioni proprie del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Un altro elemento metodologico seguito attiene al fatto che il piano si pone in un contesto già avviato, avendo già avuto il Comune un Piano delle Azioni Positive. Perciò la valutazione che viene fatta parte dalle aree di intervento già affrontate dal piano 2012/2014.

3. Le azioni del piano 2012/2014 - CONSUNTIVO

<p>Progetto n. 1 Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente</p>	<p>Azioni positive realizzate Partecipazione a corsi di formazione sia interna che esterna in ciascun settore; Concessione di orari personalizzati per gestire esigenze familiari; La percentuale di donne presenti nella categorie più elevate è del 90% rispetto agli uomini.</p>
<p>Progetto n. 2 Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni in cui le donne sono sottorappresentate.</p>	<p>Azioni positive realizzate: Approvazione e pubblicazione del codice di condotta contro le molestie sessuali ed il mobbing; Al fine di prevenire qualsiasi forma discriminatoria nei bandi di selezione pubblica si è posta attenzione al rispetto della normativa in tale ambito;</p>
<p>Progetto n.3 Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali 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 l'attenzione alla persona temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - disciplina forme di flessibilità lavorativa; nei limiti consentiti dalle disposizioni di leggi e contratti collettivi vigenti - flessibilità orario 	<p>Azioni positive realizzate: Concessione di part-time o riduzioni orarie (nel triennio non ne sono state concesse); Concessione di orari personalizzati promuovendo pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà;</p>
<p>Progetto n.4 Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità e da lunghi periodi di malattia.</p>	<p>Azioni positive realizzate: Affiancamento con i colleghi per i primi periodi di rientro.</p>
<p>Progetto n.5 Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.</p>	<p>Azioni positive realizzate: Pubblicazione del Piano Azioni Positive 2012/2014 con la massima diffusione delle iniziative di prevenzione assicurate dai Servizi Sociali dell'Ente.</p>
<p>Progetto n.6 Garantire eguaglianza tra uomini e donne relativamente alle procedure assunzionali, evitando di privilegiare l'uno o l'altro sesso.</p>	<p>Azioni positive realizzate: Attenzione nelle procedure e Pieno rispetto delle normative a livello nazionale emanate per tali fini.</p>

4. Le azioni del piano 2015/2017

Area 1 – Formazione

a) Nell'ambito di quest'area di intervento si ritengono attivabili alcune azioni volte a formare i componenti del CUG per lo svolgimento del proprio ruolo.

Azioni: Individuazione e nomina dei nuovi componenti del Comitato unico entro o primi mesi del 2015.

Attività formativa specifica rivolta al Cug,. A pieno titolo essa costituisce un'azione positiva poiché fra le funzioni del CUG vi è quella di proporre azioni positive e di vigilare su eventuali discriminazioni.

b) Informazione del personale sul codice di condotta al fine di informare i dipendenti rispetto a competenze ruoli, concetti di discriminazione in base al genere altre discriminazioni, molestie, mobbing.

Azioni: attraverso attività informativa di eventi o di brochure anche mediante l'inserimento di documentazione sulla Intranet/Internet e con particolare riferimento al questionario proposto dall'Autorità nazionale Anticorruzione per rilevare il benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico, dei dipendenti dell'Ente.

Area 2 – Famiglia e carriera e valorizzazione del personale

Proseguimento del Progetto n.3 del Piano 2012/2014

a) Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali 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 l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

Azioni:

- Disciplina forme di flessibilità lavorativa, nei limiti consentiti dalle disposizioni di leggi e contratti collettivi vigenti
- Flessibilità orario di lavoro

b) Fornire opportunità compatibilmente con le normative in tema di progressioni di carriera e progressioni economiche con la creazione di un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azioni: attraverso percorsi formativi specifici rivolti sia al personale maschile che femminile. Sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici senza discriminazioni di genere.

Area 3 - Salute e benessere

a) Garantire un'adeguata assistenza familiare alle lavoratrici ed ai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato di questo Comune non residenti con prole, assicurando identica parità di trattamento ai cittadini residenti nello stesso.

Azioni:

- Il comune garantirà ai dipendenti comunali non residenti che ne facciano richiesta le stesse agevolazioni previste per i residenti ai fini dell'accesso ai diversi servizi erogati dal Comune.
- Valutazione di possibili forme di convenzionamento per vari servizi erogati sul territorio al fine di agevolare il dipendente nelle diverse situazioni familiari particolarmente stressanti.

b) Valutazione in merito all'attivazione di uno sportello di ascolto per l'elaborazione di proposte e di azioni positive laddove si rilevassero delle problematiche ricorrenti a cura del CUG, settore personale.

Azioni: apertura e piena agibilità almeno a cadenza mensile dello sportello di ascolto, rilevazione attraverso la compilazione di un questionario dell'Autorità nazionale Anticorruzione, da sottoporre a tutti i dipendenti dell'Ente per misurare il benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico.

5. I mezzi di controllo sull'attuazione

Il CUG predispose entro il 31 marzo dell'anno successivo una relazione su ciascuna annualità interessata dal piano. Essa viene inviata per le opportune valutazioni alla Direzione Generale, con cui potranno essere discusse

anche eventuali azioni correttive. La relazione viene messa a disposizione per la consultazione sulla rete Intranet dell'Ente