



Città di Noale

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Piano delle Azioni Positive Triennio 2020 – 2022

INTRODUZIONE

Il Comitato Unico di Garanzia, nominato con determinazione n. 955 del 20.09.2016 e successivamente modificato nella composizione con determinazione n. 94 del 03.05.2017 e determinazione n. 1371 del 6.12.2018, ha elaborato il Piano delle Azioni Positive, con la convinzione della sua utilità sia sul piano culturale che come strumento di proposta all'Amministrazione comunale di stimoli volti a favorire la reale applicazione di pari opportunità tra donne e uomini, fra lavoratrici e lavoratori.

L'Amministrazione comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano le finalità indicate dalla legge ossia "la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro". A tal fine garantisce che l'accesso, il trattamento e le condizioni di lavoro siano improntate all'assenza di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

Favorisce, inoltre, il benessere organizzativo del proprio personale, con lo scopo di rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica.

L'organizzazione interna del Comune può contare su una forte presenza femminile, anche ai livelli più elevati della carriera. Ciò dimostra come la promozione delle pari opportunità nel Comune di Noale non sia una semplice dichiarazione di intenti, ma una realtà concreta. La presenza di un Assessore alle pari opportunità e l'istituzione della Commissione per le pari opportunità intercomunale, in convenzione, testimoniano una precisa scelta politica compiuta dall'Amministrazione comunale.

E' importante rilevare che sul piano gestionale è profusa una costante attenzione nella gestione di strumenti che promuovono le pari opportunità come fatto significativo e di rilevanza strategica.

Si pensi, per fare un semplice esempio, all'utilizzo che viene fatto dei recuperi compensativi di plus orario come strumento di flessibilità.

Il piano quindi è uno strumento ed un'occasione per rimuovere stereotipi indotti anche solo da consuetudini che possono fare incontrare nel percorso lavorativo delle donne e degli uomini difficoltà e disagi.

Questo strumento, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere alla struttura di far crescere i propri dipendenti, dando la possibilità a tutti i lavoratori di svolgere le loro mansioni con impegno, entusiasmo e soprattutto senza particolari disagi, magari dovuti a problemi ambientali e culturali presenti sul luogo di lavoro.

Il piano ha durata triennale, può avere introduzioni annuali, e si sviluppa in Obiettivi suddivisi a loro volta per azioni positive. Il piano è articolato in due parti:

- 1) Una prima parte costituita da attività di natura conoscitiva, di monitoraggio e di analisi, le quali, connotando stabilmente l'azione dell'Amministrazione comunale, debbono ritenersi svincolate dalla scansione temporale triennale, propria del presente Piano.
- 2) Una seconda parte, più tipicamente operativa, nella quale sono contenuti obiettivi specifici finalizzati a determinare benefici per la generalità dei dipendenti con una complessiva e generale ricaduta positiva sul benessere organizzativo degli ambienti di lavoro dell'Amministrazione comunale.

FONTI NORMATIVE DI RIFERIMENTO

- Il D.Lgs. n. 165/2001;
- Il TUEL D.Lgs. n. 267/2000;
- Il D.Lgs. n. 198/2006 art. 48 "Piani triennali di azioni positive";
- Il D.Lgs. n. 196/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali", e regolamento UE 679/2016;
- I vari contratti collettivi nazionali di lavoro del Comparto Funzioni Locali;
- La Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo del 5.7.2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego;
- Il D.Lgs. n. 5 del 25.1.2010 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego";
- La Direttiva Ministro Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità 4.3.2011;
- Le Direttive Ministro Pubblica Amministrazione n. 1 e n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

ANALISI DATI PERSONALE

Le sotto riportate tabelle mostrano la composizione del personale suddiviso per genere, qualifica, età e tipologia contrattuale alla data del 01.01.2020:

- Categoria A uomini 2 donne 0
- Categoria B uomini 9 donne 10
- Categoria C uomini 6 donne 13
- Categoria D uomini 5 donne 9
- Dirigenti uomini 2 donne 0

per un totale di 56 dipendenti di cui 24 uomini e 32 donne.

Personale per età/sexso:

	Donne	Uomini	Totale
Meno di 30 anni	1	1	2
da 31 a 40 anni	2	0	2
da 41 a 50 anni	13	3	16
oltre 50	16	20	36
TOTALE	32	24	56

Il segretario comunale è un uomo.

I Responsabili di Settore/Area sono 3 di cui 1 donna.

Il personale con rapporto di lavoro part-time è così suddiviso:

-part-time pari al 50% uomini: 2; donne: 1;

-part-time superiore al 50% uomini 0; donne 12.

Il numero dei dipendenti che usufruiscono della Legge 104/1992 è pari a n. 4 donne e n. 5 uomini. Inoltre n. 1 uomo e n. 1 donna hanno beneficiato di un periodo di congedo di cui all'art. 42, comma 5, del D. Lgs. 151/2001.

Per quanto riguarda le modalità di erogazione della formazione, sia quella di cui al presente Piano, sia in generale quella relativa a temi istituzionali ed organizzativi, si evidenzia che gli interventi organizzati e gestiti direttamente dall'Ente presso la propria sede vengono ordinariamente svolti in più turni, al fine di consentire a tutto il personale (turnisti, dipendenti in part-time, addetti a servizi essenziali, etc.) di poter partecipare. Sempre al medesimo fine, ciascun dipendente può scambiare con altro dipendente il proprio "turno" di formazione.

C O N T E N U T I

L'affermazione sul lavoro delle pari dignità delle persone si rende necessaria al fine di rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali dei singoli dipendenti e di superare quegli atteggiamenti che arrecano pregiudizio allo sviluppo dei corretti rapporti umani e professionali tra colleghe e colleghi di lavoro.

Affrontare le tematiche della cultura delle pari opportunità, del benessere psico-fisico della donna e dell'uomo significa agire sul piano culturale e avviare un percorso di sensibilizzazione e prevenzione rispetto a situazioni che stanno

assumendo sempre più le connotazioni di fenomeni sociali e possono incidere negativamente nelle relazioni interpersonali all'interno dell'ambiente di lavoro. Ben riassume i concetti sommariamente sopra rappresentati, un brano delle premesse della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri avente ad oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia" ove si legge che "L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro".

Considerate inoltre le Direttive n. 1/2019 e n. 2/2019 aventi per oggetto: "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" emesse dal Ministro per la Pubblica Amministrazione.

FINALITÀ

Le azioni positive, sono fondate sulla regola "*dell'uguaglianza sostanziale*", regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti tra le persone di sesso diverso, per cui realizzare pari opportunità fra donne e uomini nel lavoro significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

Il costante monitoraggio delle criticità e delle positività consente una diagnosi continuativa utile ad adottare le necessarie azioni di risoluzione e di quelle di miglioramento delle condizioni di lavoro e dei rapporti interpersonali.

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Obiettivo 1 – Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.
- Obiettivo 2 – Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità.
- Obiettivo 3 – Garantire le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale.

OBIETTIVO 1 - FORNIRE OPPORTUNITA' DI CARRIERA E DI SVILUPPO DELLA PROFESSIONALITA' SIA AL PERSONALE FEMMINILE CHE MASCHILE, COMPATIBILMENTE CON LE DISPOSIZIONI NORMATIVE IN TEMA DI PROGRESSIONI DI CARRIERA, INCENTIVI E PROGRESSIONI ECONOMICHE.

Finalità strategica: creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Ambiti di azione:

- a) programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che a quello maschile;
- b) utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere;
- c) affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

OBIETTIVO 2 - PROMOZIONE E DIFFUSIONE DELLE TEMATICHE RIGUARDANTI LE PARI OPPORTUNITA'.

Finalità strategica: aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di posizione organizzativa, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Ambiti di azione:

- a) Programmazione di incontri di sensibilizzazione ed informazione rivolti ai Dirigenti, Responsabili dei Settori e/o Servizi sul tema delle pari opportunità.
- b) Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga.
- c) Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune di Noale.

OBIETTIVO 3 – GARANTIRE LE PARI OPPORTUNITA' ANCHE IN MATERIA DI RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE.

Finalità strategica: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro

Ambiti di azione:

- a) Al fine di mantenere costante il livello di competenze acquisite, si propone di favorire il reinserimento lavorativo dei/delle dipendenti assenti per lunghi periodi, attraverso un reinserimento graduale nell'ambito lavorativo che prevede anche un affiancamento interno predisposto dal responsabile dell'ufficio di appartenenza, finalizzato all'aggiornamento relativo alle procedure e modalità operative di competenza in modo da mettere a proprio agio il/la dipendente che riprende il lavoro rendolo autonomo ed integrato nel più breve tempo possibile.
- b) Interventi di qualificazione e riqualificazione professionale. Nei casi in cui il/la dipendente, dopo accertamenti sanitari del Medico competente, siano dichiarati inidonei allo svolgimento della propria mansione e vengano quindi destinati ad altra funzione, l'Ufficio competente prevede e programma percorsi di aggiornamento/riqualificazione professionale che permettano al personale in tale situazione di dedicarsi con serenità e preparazione alle nuove mansioni, in modo da reintegrarsi senza disagi e senso di emarginazione alle diverse attività lavorative.

CONSIDERAZIONI FINALI

Il presente Piano ha durata triennale per il periodo 2020-2022.

Le azioni del presente Piano potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere previa adozione di appositi provvedimenti deliberativi. A tal proposito, nel periodo di vigenza, saranno accolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte dell'intero personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento rispettoso delle reali esigenze di contesto.

Le azioni proposte nel presente Piano sono state individuate tenendo conto dell'attuale situazione del personale dell'Ente.

La realizzazione delle iniziative che prevedono dei costi (es. corsi di formazione) è vincolata alla disponibilità di risorse finanziarie nel Bilancio dell'Ente.

Ai sensi del punto 3.2 della Direttiva del 04.03.2011 (Linee guida) il presente documento viene trasmesso, corredato dal parere favorevole del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente per la relativa approvazione.

Il piano sarà pubblicato sia all'Albo Pretorio on line dell'Ente che sul sito internet istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente.