

PIANO DI AZIONI POSITIVE (art.21 Legge 4 novembre 2010, n. 183) TRIENNIO 2015-2017
Esaminato e proposto dal C.U.G in data 3.11.2014

ALLEGATO "A" alla delibera G.C. n. 120 del 9.12.2014

Premessa:

L'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 è intervenuta in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazione nelle pubbliche amministrazioni, apportando importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevedendo che le pubbliche amministrazioni costituiscano *"al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica, 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, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni (art. 57 c.1)"*.

Compito dei C.U.G. è quello di contribuire a fornire elementi utili per la corretta gestione del personale in un'ottica di parità e contrasto alle discriminazioni, non solo al fine di tutelare la condizione femminile negli ambienti di lavoro, ma anche avendo come obiettivo il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi alla collettività. Risponde a questi fini l'azione del Comitato tesa a favorire l'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità del lavoratore e della lavoratrice, in quanto un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto in termini di produttività ed affezione al lavoro.

Il C.U.G. ha, pertanto, compiti propositivi, consultivi e di verifica come illustrato al punto 3.2. delle "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 (art. 21, L. n. 183 del 4 novembre 2010)" della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e Ministro per le Pari Opportunità del 4 novembre 2011, al quale si fa rinvio.

Riferimenti normativi:

- contenuti delle "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 (art. 21, L. n. 183 del 4 novembre 2010)" della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e Ministro per le Pari Opportunità del 4 novembre 2011,
- Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 la direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni (decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106) recante la disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Decreto Legislativo 27 dicembre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni;
- art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche;
- Circolare 18 novembre 2010 del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali recante le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'art. 28 comma 1 bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
- Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro sottoscritto in data 7 marzo 2011 tra Ministro del lavoro e Parti sociali,

Azioni positive previste per il triennio 2015-2017:

Le politiche del lavoro adottate dal Comune di Vigarano Mainarda negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, concessione part-time, formazione) hanno contribuito ad evitare la formazione di ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

I dati sotto riportati dimostrano come non si ravvisino presso il Comune di Vigarano Mainarda ostacoli all'accesso all'impiego e alle pari opportunità del lavoro tra uomini e donne.

A)

Totale dipendenti all' 01.01.2014 = n. 37 (di cui n. 37 a tempo indeterminato, 0 a tempo determinato oltre a n.1 Segretario Generale)
MASCHI : n. 8 21,62 % FEMMINE: n. 29 78,37 %

B)

Responsabili di Servizio (come da Determine Organizzative dei Settori) = n.5
MASCHI : 1 20,00 % FEMMINE : 4 80,00 %

C)

Dirigenti n.1 Segretario
MASCHI : 1 100,00 %

La proposta del Cug per il PTAP 2015/2017 indica i seguenti obiettivi e le relative azioni positive attraverso cui raggiungere tali obiettivi:

1 Conoscenza , valorizzazione e formazione del Cug.

Accrescimento della competenza e della formazione dei membri che lo costituiscono sui temi di propria competenza (pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora, discriminazioni etc). Nello specifico si agirà con autoformazione individuale e /o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici. Fornitura al citato organismo di tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

Pubblicazione e diffusione delle attività del Cug (aggiornamento sul sito web delle attività; informativa ai dipendenti; pubblicazione/diffusione del Piano di azioni positive etc) (primo anno, secondo anno, terzo anno)

2 Contributo delle strategie delle forme di flessibilità oraria in una logica costruttiva e dinamica tra bisogni delle persone e le esigenze dell'Ente. Politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.

L'ente favorisce politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare. Mantiene l'utilizzo dell'istituto della flessibilità oraria in ingresso ed in uscita dando così la possibilità ai dipendenti di autogestire (tenuto conto delle esigenze di servizio) la propria giornata lavorativa, fermo restando l'obbligo di presenza nella fascia oraria obbligatoria al fine di garantire un' adeguata opportunità di accesso dell'utenza e di garanzia del pubblico interesse. L'adozione della fascia oraria di lavoro autogestito favorisce l'organizzazione dei tempi vita e dei tempi di lavoro. L'Ente opera, altresì, attivando forme flessibili di gestione dell'orario di lavoro, di tipo temporaneo e per richieste motivate da particolari esigenze familiari o di tipo sanitario, in particolare per assecondare le esigenze di lavoratori e lavoratrici affetti da patologie oncologiche e/o invalidanti, ferma restando l'applicazione nei loro confronti delle normative specifiche (primo anno, secondo anno, terzo anno). (vedi parere Consiglieria provinciale di Parità prot.15528 del 14.11.14)

L'ente, sempre nell'ottica di favorire la conciliazione tempi-lavoro, è disponibile inoltre a valutare eventuali richieste di telelavoro, anche in misura temporanea, da attuarsi con le modalità previste dalle vigenti disposizioni normative in materia, per far fronte a problematiche familiari e/o personali adeguatamente motivate e documentate (primo anno, secondo anno, terzo anno). (vedi parere Consiglieria provinciale di Parità prot.15528 del 14.11.14)

3 Pari opportunità di carriera nell'ottica di valorizzazione di genere. Formazione professionale.

Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni attraverso informazione e sensibilizzazione del personale dipendente informazione /pubblicazione sul sito di normative e disposizioni sul tema delle pari opportunità nonché del ptap.

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 favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno (primo, secondo e terzo anno).

Azioni: percorsi formativi, utilizzo di sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e senza discriminazioni di genere.

L'attività di formazione e l'aggiornamento professionale, in linea di massima, si svolgono in orario di lavoro onde poter consentire la partecipazione a tutto il personale dipendente ed in particolare a quello femminile, dando la possibilità di conciliare nel migliore dei modi l'attività professionale con quella familiare. Tali modalità di organizzazione e partecipazione alla formazione saranno mantenute per tutto il triennio 2015-2017.

Non sarà consentita la valutazione basata sulla disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possono interferire con impegni parentali. Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possono essere discriminanti per le donne e gli uomini e di pregiudizio per la loro progressione economica (primo anno, secondo anno, terzo anno).

4. Organizzazione del lavoro e delle politiche di gestione del capitale umano attente a rimuovere le discriminazioni.

L'ente si impegna a rafforzare la cultura equitativa nell'organizzazione. Azioni: individuazione di meccanismi efficaci di tutela e sostegno nei casi di discriminazione. Realizzazione di tutte le iniziative, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro, definite d'intesa con le RSU ed il Comitato unico di garanzia. Rilevazione di situazioni di effettiva "sofferenza lavorativa" o incompatibilità, che possano sfociare in comportamenti di mobbing (primo anno, secondo anno, terzo anno).

5 Benessere organizzativo dell'ambiente di lavoro.

Il Comune si impegna, d'intesa con la RSU Aziendale, e/o il Comitato unico di garanzia, e/o la Consiglieria di Parità, a mettere in essere tutte le iniziative atte a migliorare il clima organizzativo all'interno dell'Ente, favorendo una maggiore collaborazione tra i singoli e tra i settori. Ciò si intende realizzarlo, nell'ottica del raggiungimento delle pari opportunità tra uomini e donne con le azioni di seguito indicate:

- perseguendo buoni rapporti con le componenti sindacali nel comune interesse del miglioramento dei servizi attraverso un'ottimale organizzazione generale;
- Miglioramento delle condizioni di lavoro anche per ciò che attiene alla logistica, alla sicurezza negli ambienti di lavoro ed alla tutela della salute da eventuali rischi, avvalendosi della collaborazione con il medico competente ai sensi della Legge 81/2008;
- incentivando incontri periodici tra i Responsabili ed il personale loro assegnato onde monitorare le attività in corso di svolgimento e favorire la maggiore condivisione possibile degli obiettivi assegnati;
- promuovendo momenti di incontro e ricreazione tra i dipendenti che generino e mantengano il senso di appartenenza e di collaborazione;
- analizzando le criticità e il malessere lavorativo promuovendo rivisitazioni dei processi produttivi dell'Ente al fine di rimuovere discriminazioni emergenti e realizzare un adeguato benessere fisico e psicologico alimentando costruttivamente la convivenza sociale. (primo anno, secondo anno, terzo anno)

Il presente piano potrà essere sottoposto a revisione annuale.

Il Comune di Vigarano Mainarda nell'intento di perseguire quanto sopra indicato, prevede e norma nel proprio Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi attualmente vigente, i principali punti esaminati con particolare riguardo a ciò che si riferisce alla formazione ed all'articolazione dell'orario di servizio/lavoro.

