

Piano di azioni positive 2018 - 2020

articolo 48, comma 1, D.Lgs. 11/04/2006 n. 198

28/01/2018

COMUNE DI SAN MARTINO DI VENEZZE

Area Segreteria e Servizi Demografici

RELAZIONE INTRODUTTIVA

Il Decreto Legislativo n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità fra uomini e donne" raccoglie tutte le disposizioni vigenti in materia di pari opportunità finalizzate alla prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso. All'interno del Codice si ribadisce l'importanza dei Piani di Azioni Positive come strumenti per la promozione delle pari opportunità.

Per capire in quale contesto andranno a collocarsi le azioni positive del presente piano si riportano alcuni dati sulla presenza femminile relativi al Comune di San Martino di Venezze.

RIPARTIZIONE DELLE QUALIFICHE DEI DIPENDENTI IN BASE AL GENERE												
Qualifica e posizione economica	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	Maschi	Femmine										
Segretario Comunale	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
Categoria D (P.O.)	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0
Categoria D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Categoria C	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1
Categoria B	7	3	7	3	6	3	6	3	6	3	6	3
Totale risorse umane	14	4	14	5	13	5	13	5	13	5	13	5

La percentuale di presenza femminile tra i dipendenti comunali è pertanto attestata sul 29,4%. Sommando anche la figura del Segretario Comunale la percentuale sale al 33,33% (fino al 16 luglio 2017).

Relativamente agli organi politici dell'ente, il Consiglio Comunale (a seguito delle elezioni amministrative dell'anno 2016) vede la presenza di 4 consiglieri donna (percentuale raddoppiata rispetto alla precedente composizione), mentre la percentuale femminile in Giunta è del 40% (2 donne e 3 uomini). La presenza femminile è garantita anche nelle Rappresentanze sindacali locali e nelle commissioni e consulte comunali.

Il piano, se compreso e ben utilizzato, permette all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nello specifico il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutti i settori dell'ente ognuno per la parte di propria competenza.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

PREMESSA

L'articolo 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, prevede che in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano si pone come obiettivi:

- Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.
- 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, dei cittadini e delle cittadine.
- Sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti all'interno dell'Amministrazione.
- Aumentare la consapevolezza che leggere i fenomeni con l'ottica di genere nella redazione del Bilancio Comunale è conveniente e strategico per la pianificazione e lo sviluppo delle risorse dell'Ente.
- Individuare competenze di genere da valorizzare per implementare nella strategia dell'Ente la capacità di trattenere al proprio interno le professionalità migliori oltre che migliorare la produttività e il clima lavorativo.

PROGETTI ED AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Progetto n. 1

Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate:

- costituzione del Comitato per le Pari Opportunità;

Azione positiva: Sostegno delle Iniziative della Commissione per le Pari Opportunità

L'Amministrazione Comunale nel prestare attenzione alle tematiche inerenti le problematiche femminili e i conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, la formazione, la motivazione e la predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, ha istituito con delibera di Consiglio Comunale n. 7 del 29 maggio 2009 una Commissione per le Pari Opportunità

Il risultato atteso è una maggiore visibilità e promozione delle iniziative intraprese dalla Commissione all'interno dell'Ente ed una visibilità dell'Amministrazione all'esterno circa l'attenzione prestata alle politiche di genere assunte come strategiche per la propria pianificazione.

Allo scopo di promuoverne l'attività è stata istituita una idonea sezione sul sito internet istituzionale, dove sono pubblicizzati anche i progetti per le pari opportunità promossi negli anni dall'ente.

Azione positiva: Creazione Commissione Unica di Garanzia (CUG)

Promuovere la costituzione, anche eventualmente attraverso convenzioni con altri enti ed istituzioni, del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi dell'art.21 della L.n.183 del 04.11.2010.

Progetto n. 2

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:

- disciplina part-time;
- flessibilità orario.

Azione positiva: Disciplina del part-time

All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. .

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Azione positiva: Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Possibilità di flessibilità di orario per conciliare le esigenze lavorative con le necessità familiari (es. uscita ed entrata dei figli da scuola)

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale raccoglie le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte dei dipendenti e delle dipendenti, inserendo il materiale sulla intranet del comune.

Progetto n. 3

Sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti all'interno dell'Amministrazione.

Azione positiva: Piano di formazione

La formazione costituisce impegno costante nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale e la stessa è finalizzata alla promozione e sostegno dell'innovazione e dello sviluppo organizzativo ed alla continua crescita professionale dei dipendenti inseriti in ogni categoria di appartenenza.

Durante l'anno, i dipendenti partecipano ad interventi formativi settoriali e corsi di aggiornamento sulla base delle esigenze prospettate dagli uffici a seguito di innovazioni legislative e tecnologiche.

Le iniziative formative suddette vengono gestite direttamente dall'Ente con proprie risorse e mediante ricerca di finanziamenti regionali o provinciali.

Nella ricerca di finanziamenti si cerca di garantire una partecipazione femminile pari o superiore alla percentuale di donne che lavorano nell'ente, sul totale degli occupati dell'Ente stesso come richiesto dalle direttive relative alla formazione dei lavoratori occupati..

Gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'ufficio personale.

Progetto n. 4

Aumentare la consapevolezza che leggere i fenomeni con l'ottica di genere nella redazione del Bilancio Comunale è conveniente e strategico per la pianificazione e lo sviluppo delle risorse dell'Ente:

- predisposizione del bilancio di genere

Azione positiva: Bilancio di genere

Conoscenza della situazione di genere e informazioni sulla situazione dell'amministrazione del Comune di San Martino di Venezze sulle tematiche di Pari Opportunità del personale dipendente.

I risultati che si potranno ottenere attraverso la conoscenza approfondita saranno soprattutto l'individuazione delle eventuali criticità esistenti, di eventuali situazioni di discriminazione per quanto riguarda la carriera, delle esigenze e delle aspettative di donne e di uomini sul lavoro.

Diffusione di questa conoscenza ai dipendenti per aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle Pari Opportunità e di genere. Il risultato della comunicazione diffusa ai dipendenti è una maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, in primis della dirigenza e delle posizioni organizzative, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Sarà predisposta una ricerca conoscitiva, rivolta ai dipendenti, cittadini e cittadine, sui servizi di welfare in rapporto ai bisogni di cura che tengano conto delle trasformazioni sociali.

Monitoraggio e analisi sul tempo parziale, sulle richieste/concessioni di part time analizzate per motivazione e per distribuzione nei servizi.

La ricerca deve mettere in grado l'Amministrazione di fare proposte che tengano conto della ristrettezza delle risorse pubbliche e capaci di sollecitare e mettere in circolo risorse dei cittadini, donne e uomini, delle famiglie, del privato sociale e del privato in ottica di reale sussidiarietà.

Progetto n. 5

Individuare competenze di genere da valorizzare per implementare nella strategia dell'Ente la capacità di trattenere al proprio interno le professionalità migliori oltre che migliorare la produttività e il clima lavorativo.

Azione positiva: Indagine conoscitiva sui bisogni del personale

A fine di procedere all'individuazione delle competenze di genere, al miglioramento della produttività e del clima lavorativo è prevista la realizzazione di una indagine conoscitiva sui bisogni del personale.

Sarà predisposto apposito questionario nel quale saranno messi in evidenza esigenze, bisogni, proposte e suggerimenti del personale sul tema delle pari opportunità.

Il Comitato o la commissione delle Pari Opportunità provvederanno all'analisi dei dati.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale, con valenza 2018 - 2020

Il piano è pubblicato all'Albo pretorio dell'ente, sul sito internet ed è disponibile per tutti i dipendenti sulla rete intranet del Comune di San Martino di Venezze

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio personale, saranno raccolti pareri, 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.

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” (articolo 57)

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”

Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”