PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2018/2020

1. PREMESSA

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza di opportunità nelle politiche, il comune di Mandello del Lario adotta il presente piano di azioni positive conformemente a quanto disposto dal decreto legislativo n. 196/2000.

La legge n.125/1991 e i decreti legislativi n. 29/1993 e n.196/2000 prevedono che le pubbliche amministrazioni predispongano un piano delle azioni positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il decreto n. 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive a norma dell'articolo 47 comma 1 della legge 17/05/1999 n. 144" all'articolo 7 comma 5 precisa che le Amministrazioni dello Stato sono tenute a predisporre piani triennali di azioni positive tendenti a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a 2/3.

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" all'articolo 1 comma 2 lett. c), d), e) indica tra le possibili azioni positive la necessità di:

- superare condizioni di 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;
- 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 e dai livelli di responsabilità;
- favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Poiché è intendimento del Comune che il piano di azioni positive non rimanga una semplice dichiarazione di intenti, esso prevede l'individuazione di una serie di attività che permettono di avviare azioni concrete e integrate che possono produrre effetti di cambiamento significativi nell'ente.

In particolare l'attenzione del piano si rivolgerà alle misure di sostegno per interventi a favore della conciliazione, nella crescita professionale e di carriera delle lavoratrici, della parità retributiva tra donne e uomini dipendenti dell'amministrazione stessa, nonché di visibilità esterna di un ente quale il comune che pone specifica attenzione alle politiche di genere e che dunque le assume come "valore" nella propria pianificazione strategica, conformemente al dettato della legge vigente.

ANALISI DEL PERSONALE AL 31/12/2017

Al 31.12.2017 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta la seguente situazione:

DIPENDENTI	DONNE	UOMINI
49	31	18

Tali dipendenti sono così suddivisi per struttura:

STRUTTURA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Struttura 1 – Servizi sociali e culturali	7	1	8
Struttura 2 – Demografia e servizi ai cittadini	9	2	11
Struttura 3 – Territorio e ambiente	2	8	10
Struttura 4 – Ragioneria e contabilità	4	1	5
Struttura 5 – Servizi amministrativi, legali, tributari	5	0	5
Struttura 6 – Polizia Locale	1	3	4
Struttura 7 – Edilizia privata e urbanistica	3	3	6
totale	31	18	49

Le categorie di appartenenza sono le seguenti:

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
A – Operatore	1	1	2
B1 – Esecutore	1	5	6
B3 – Collaboratore	10	0	10
C – Istruttore	15	8	23
D1 – Istruttore direttivo	4	3	7
D3 – Funzionario	0	1	1
totale	31	18	49

La suddivisione del personale per tipologia di contratto è la seguente:

CATEGORIA	DONNE		UOMINI		TOTALE	
	tempo pieno	part-time	tempo pieno	part-time	tempo pieno	part-time
A – Operatore	0	1	1	0	1	1
B1 – Esecutore	0	1	4	1	4	2
B3 – Collaboratore	6	4	0	0	6	4
C – Istruttore	9	6	8	0	17	6
D1 – Istruttore direttivo	2	2	2	1	4	3
D3 – Funzionario	0	0	1	0	1	0
Totale	17	14	18	2	33	16

2. LE AZIONI DEL PIANO

Il piano di azioni positive del comune di inserisce all'interno di una strategia avviata per arricchirla di "nuove iniziative" volte a favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita dei/delle dipendenti, definendo contestualmente, da un lato, "strumenti di conciliazione" fra responsabilità lavorative e familiari e, dall'altro, "percorsi di pari opportunità".

In coerenza con quanto sopra richiamato vengono di seguito espone le linee guida del piano triennale 2018/2020 delle azioni positive dell'ente, per l'attuazione delle quali il comune potrà prevedere stanziamenti in opportuni fondi a carico del bilancio dell'ente, eventualmente integrati con i fondi messi a disposizione dal ministero del lavoro, dal fondo sociale europeo e dall'unione europea, nonché la messa a disposizione del personale che sarà ritenuto necessario per l'attuazione delle singole azioni.

3. COMITATO PARI OPPORTUNITA'

Nel corso del triennio 2018 - 2020 il comune intende costituire il comitato pari opportunità, previa consultazione del proprio CCNL di categoria e con il coinvolgimento delle RSU e dell'amministrazione stessa.

La composizione del comitato sarà disciplinata nell'ambito del regolamento di organizzazione interno dell'ente e con le competenze ad esso affidate nonché le modalità di funzionamento.

4. CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E IL MOBBING

Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, diviene oggetto della raccomandazione n. 92/131/CC adottata dall'unione europea il 27/11/1991 su tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro che propone l'adozione di un "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli stati membri promuovano l'adozione di uno specifico codice.

L'ente si impegna a regolamentare il codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamenti discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone.

A garanzia di imparzialità il Comitato Pari Opportunità nomina, anche in forma associata con altri enti, la figura della consigliera di fiducia, alla quale potranno rivolgersi i/le dipendenti vittime di comportamenti discriminatori.

5. OSSERVATORIO PERMANENTE

L'osservatorio permanente vigila sulla situazione lavorativa del personale maschile e femminile dell'ente, con dati disaggregati per sesso che, unitamente ad altri strumenti di rilevazione, evidenziano le criticità che continuano ad ostacolare le effettive condizioni di pari opportunità.

Gli obiettivi dell'azione sono:

- introdurre una gestione sistematica della rilevazione delle informazioni retributive al fine di evidenziare eventuali disparità;
- individuare ipotesi di intervento finalizzate a risolvere le eventuali disparità rilevate e dare attuazione alle soluzioni concordate con le organizzazioni sindacali e istituzioni di parità.
- mappare l'evoluzione della presenza femminile nei ruoli organizzativi ed in particolare nelle posizioni gerarchiche.
- monitorare l'entità dei bandi di concorso per le nuove assunzioni e per le progressioni di carriera del personale al fine di garantire l'applicazione del principio della parità di accesso.

6. AZIONI POSITIVE

Su questa linea di azione il comune intende operare in queste direzioni:

- 1) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- 2) introdurre per i fini di cui al punto 1), ove se ne rilevi la necessità, forme flessibili di organizzazione del lavoro al fine di consolidare l'efficienza del servizio erogato e rispondere parallelamente alle esigenze dei/delle dipendenti con le responsabilità familiari e favorire inoltre sempre per i motivi succitati eventuali richieste di mobilità intercompartimentale, che favoriscano l'avvicinamento alla famiglia;
- 3) superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio della formazione e della progressione in carriera;
- 4) garantire la partecipazione a corsi di formazione professionale ed aggiornamento, adottando modalità organizzative atte a favorire la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare;
- 5) proporre al personale, tutte le volte che se ne ravvisi la necessità, corsi di aggiornamento e di formazione;
- 6) favorire l'utilizzo del telelavoro con le modalità previste dal Regolamento comunale del Telelavoro approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 100 del 21/06/2017.

Le tematiche su pari opportunità, mobbing, uguaglianza uomo/donna verranno tenute in considerazione nei corsi di aggiornamento al personale che gli enti proporranno, compatibilmente con le disponibilità di bilancio per la copertura delle spese conseguenti; inoltre potranno essere presentate richieste di finanziamento presso gli enti preposti al fine di attivare tali progetti.

Sarà incoraggiata la presenza delle donne ai corsi di aggiornamento/formazione di futura programmazione.

7. COMUNICAZIONE TRASFERIBILITA' E COORDINAMENTO

In itinere rispetto al processo di sviluppo delle azioni precedentemente descritte e a conclusione delle stesse, si procederà ad attività di informazione e comunicazione.

8. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

In tale ambito saranno discussi anche con l'RSU comunale modalità di orario compatibili con gli obiettivi di cui al punto 6). Inoltre si studieranno per le/i lavoratrici residenti nel territorio del comune delle forme di agevolazione per l'accesso dei figli alle scuole o per l'organizzazione di forme di sostegno, ove necessario tramite progetti che potranno essere finanziati con le risorse di cui al successivo punto 11).

9. IL MONITORAGGIO

Le iniziative contenute nel presente piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2018-2020 per dare concreta attuazione ai principi di parità.

Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese verranno pianificati per ciascun intervento tempi di attuazione, nonché risultati intermedi e finali da conseguire al fine di poter

impostare un monitoraggio periodico dell'avanzamento delle iniziative e, in relazione ai risultati intermedi conseguiti, effettuare interventi correttivi.

10. TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente piano, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nella prima parte del triennio, la loro completa attuazione potrà avvenire anche in periodi successivi.

Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dell'ente alle problematiche delle pari opportunità troveranno applicazione già nel primo anno di decorrenza del piano in quanto base essenziale per la creazione di un substrato culturale e motivazionale necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.

11 LE RISORSE DEDICATE

Per dare corso a quanto definito nel piano di azioni positive il comune potrà mettere a disposizione le necessarie risorse, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.