



Città di Castellanza

PARI OPPORTUNITA' NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2015 – 2017

Predisposto dall'Amministrazione comunale

Approvato dalla Giunta Comunale _____ il _____

Fonti normative:

- D.Lgs.30.03.2001, n.165, “Norme generali sull’Ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche” – art.7,c.1 e art.57;
- Legge n. 125 del 10 aprile 1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro”.
- Legge n. 53 del 08 marzo 2000” Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città”
- Decreto L.vo 11 aprile 2006, n.198, art. 48, “codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della legge 28 novembre 2005, n.246;
- Direttiva Del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e della Ministra per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007
- D.Lgs.n.150/2009 “Attuazione della direttiva 2006/54/CE riguardante il principio della pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e impiego”;
- Legge n.183 del 04/11/2010;
- Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l’innovazione e per le pari opportunità 04/03/2011 recante “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”.
- D.Lgs. 15/06/2015, n.80

PREMESSA

La legge n.125/1991 avente ad oggetto “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro” e il D.Lgs. n.198/2006 avente ad oggetto “ Codice delle pari opportunità” hanno segnato una svolta importante nelle politiche rivolte ad eliminare gli ostacoli che impediscono una piena ed effettività parità tra uomo e donna, una cultura della differenza di genere, la promozione dell’occupazione femminile, la realizzazione di nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita.

L’art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongono “ piani di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli

che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti piani hanno durata triennale". Tali piani sono obbligatori anche perché, in caso di mancata predisposizione, trova applicazione l'art.6, c.6, del D.Lgs.165/2001 che sancisce il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

La Consigliera di parità ha invitato i sindaci della Provincia di Varese a predisporre i Piani Triennali di azioni positive con sua nota del 18 giugno 2007, e successiva circolare prot. n. 21587 del 31.03.2015.

La Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dalla Ministra per le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, indica le seguenti linee di azione a cui si devono attenere le Amministrazioni pubbliche: il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, la costituzione e il supporto del Comitato Pari Opportunità, interventi formativi.

Inoltre, oltre al D.Lgs. 27/10/2009, n.150, finalizzato all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, è intervenuto anche l'art.21 della L.04/11/2010, n.183, in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle pubbliche amministrazioni: tale legge apportando alcune modifiche al D.Lgs. 165/2001 e recependo i principi dell'unione europea in tema di pari opportunità tra uomo e donna sul lavoro, contrasto ad ogni manifestazione di mobbing e discriminazione legate al genere, diretta ed indiretta, che possa derivare da quei noti fattori di rischio quali: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

L'art.7 del D.Lgs.165/2001 prevede che le Pubbliche Amministrazioni garantiscano un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnino a prevenire, rilevare, eliminare forme di violenza sessuale, morale o psichica al proprio interno. Pertanto si prospettano forme di azioni positive mirate ad accrescere il benessere dei lavoratori stessi e ciò perché l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa passano attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro.

L'art.57 della L.183/2010 attribuisce alla P.A. il compito di costituire 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, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle Pubbliche Amministrazioni o da altre disposizioni."*

In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare.

IL PERCORSO FATTO FINO AD OGGI

In questo Ente il Comitato Unico di Garanzia è stato nominato, inizialmente, con deliberazione di G.C.n.24 del 24/03/2011, recentemente rinnovato con deliberazione n.37 del 30/04/2015. Nell'ambito dei compiti spettanti, ha approvato il Regolamento che disciplina il suo funzionamento, è intervenuto su alcune azioni previste nel Piano delle azioni positive, tra cui la concessione di part – time e la variazione dell'orario di lavoro, garantendo maggior flessibilità, in particolare per le dipendenti rientranti dall'assenza del lavoro per maternità.

La presente proposta del Piano Triennale dell'Azioni Positive 2015/2017 è stata elaborata dal Comitato Unico di Garanzia, al quale sono assegnati compiti propositivi, consuntivi e di verifica, nella seduta del 08/07/2015.

REALTA' ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI CASTELLANZA

La situazione del personale del Comune è la seguente:

Dipendenti n.83 di cui
 Donne: 57
 Uomini: 26

Segretario Generale: Uomo

La suddivisione per categoria è la seguente

Categoria	Uomini	Donne	Totale
Professionale			
D3	4	4	8
D	7	20	27
C	12	27	39
B3	1	5	6
B	2	1	3
Totale	26	57	83

La suddivisione per classi d'età è la seguente:

Classi di età	Uomini	Donne	Totale
Meno di 30 anni	1		1
31-40	4	9	13
41-50	9	28	37
Oltre 50	13	20	33
Totale	26	57	83

La suddivisione per tipologia oraria è la seguente:

Tipologia oraria	Uomini	Donne	Totale
Tempo pieno	25	39	64
Part time tra 33,5 – 30 h.		10	10
Part time tra 29 – 25 h.		4	4
Part time tra 24 – 18 h.	1	4	5
Totale	26	57	83

Sono inoltre incaricati di Posizione Organizzativa (comprendendo capi settore, vice capi, responsabili di servizio) come segue:

Uomini	Donne	Totale
10	21	31

Dalle tabelle sopra riportate si nota una presenza femminile molto forte anche a livello di incarichi di responsabilità, infatti al vertice dei vari settori sono responsabili sei donne e quattro uomini, quindi non si ravvisa la necessità di porre in essere azioni a superamento di un eventuale divario in questo contesto.

Inoltre si evidenzia da parte della popolazione dipendente femminile, una maggior necessità di ricorrere all'orario ridotto e ciò al fine di coniugare i tempi di lavoro con quelli della famiglia.

IL CONTESTO

Il presente Piano Triennale si propone di promuovere azioni di sistema volte a favorire la diffusione di buone pratiche e l'attuazione di misure/interventi che sostengano la parità nell'accesso, la permanenza nel mercato del lavoro e la qualità della vita personale e professionale, mantenendo come obiettivo principale la promozione e la valorizzazione del ruolo delle donne nelle strutture lavorative e nei processi di partecipazione sociale e politica.

IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione e il Comitato Unico di Garanzia con il Piano delle Azioni Positive intendono promuovere azioni tese al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'amministrazione, ove ancora sussistono, e a porre le basi per la diffusione della consapevolezza a livello cittadino dei servizi in attuazione della parità, rivolti a rimuovere le situazioni di disagio con particolare attenzione alle persone in situazione di difficoltà.

Il Piano delle Azioni Positive prevede 4 aree tematiche e azioni di intervento:

1. area della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
2. area della formazione
3. area mobbing e molestie sessuali
4. area delle politiche di servizio rivolte alla popolazione

Risorse economiche/Umane: Nel bilancio comunale è annualmente stanziata la somma di € 1.500,00 per “Iniziativa a supporto pari opportunità nella pubblica amministrazione”. Alcune azioni, per loro natura, non comportano spese (come ad es. modifica dell’orario di lavoro) ma solo impiego di risorse umane, mentre per quelli onerose, si procederà di volta in volta a quantificare il costo della singola azione (es. consulenza legale).

LE AREE TEMATICHE E LE AZIONI DI INTERVENTO

**AREA DELLA CONCILIAZIONE
DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO**

N. Azione	1		
Titolo	Lavoro e famiglia: alla ricerca di una conciliazione con la flessibilità dell’orario		
Destinatari	Dipendenti comunali		
Risorse economiche/umane	Risorse dell’Ente		
Obiettivo	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l’attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell’organizzazione con quelle dei/le lavoratori/trici		
Descrizione dell’intervento	Su richiesta del lavoratore concordare ove possibile orari flessibili che tengano conto di motivate esigenze personali e dell’organizzazione del lavoro a vantaggio delle categorie individuate dall’art.9 della legge 53/2000 (genitori con bambini in età scolare, dipendenti con impegni di cura familiare ad anziani non autosufficienti e disabili).		
Strutture comunali coinvolte nell’intervento	Ufficio del personale		
Metodologia	Concessione della flessibilità in relazione alle esigenze rappresentate dalle/i lavoratrici/tori		
Direzione dell’azione	Rivolta all’interno dell’Amministrazione		
Tempi	2015	2016	2017

N. Azione	2		
Titolo	Part-time		
Destinatari	Dipendenti comunali		
Risorse economiche/umane	Risorse dell’Ente		

Obiettivo	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori		
Descrizione dell'intervento	Possibile aumento pari al 10% di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (cfr. art.4, c.11 del CCLN 14/09/00.		
Strutture comunali coinvolte nell'intervento	Ufficio del personale		
Metodologia	Aumento della concessione del Part Time fino alla soglia del 10% in relazione alle esigenze rappresentate dalle/i lavoratrici/tori e rientranti nei casi di: <ul style="list-style-type: none"> - situazioni familiari che danno diritto ai benefici di cui alla Legge 104/1992, limitatamente all'assistenza a familiare disabile; - assistenza a familiare sottoposto a terapie salvavita ed altre assimilabili; - assistenza a familiari affetti da patologie acute o croniche che determinano una riduzione temporanea o permanente dell'autonomia personale; - patologie di familiari che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici; - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva; - patologie acute o croniche di familiari che richiedono la partecipazione attiva del dipendente al trattamento sanitario 		
Direzione dell'azione	Rivolta all'interno dell'Amministrazione		
Tempi	2015	2016	2017

N. Azione	3		
Titolo	Servizi Sociali per i dipendenti		
Destinatari	Dipendenti comunali non residenti		
Risorse economiche/umane	Risorse dell'Ente		
Obiettivo	Consentire ai lavoratori/trici di fruire dei servizi attivi sul territorio in condizioni di parità con i cittadini residenti finalizzati alla conciliazione tra esigenze del lavoro e della famiglia. Monitoraggio annuale dei bisogni dei dipendenti in merito ai servizi sociali attivi sul territorio.		
Descrizione dell'intervento	Consentire ai dipendenti non residenti l'accesso ai servizi di Centro estivo e di asilo nido a parità di condizioni con i residenti		
Strutture comunali coinvolte nell'intervento	Servizi Sociali, Servizi scolastici Ufficio del personale Comitato Unico di Garanzia		
Metodologia	Riserva di posti secondo una percentuale definita		

	dall'Amministrazione comunale		
Direzione dell'azione	Rivolta all'interno dell'Amministrazione		
Tempi (entro 31/12 salvo diversamente disposto)	entro 30/6 per centro estivo	entro 30/3 per asilo nido	

N. Azione	4		
Titolo	Reinserimento del personale assente per lunghi periodi		
Destinatari	Dipendenti comunali		
Risorse economiche/umane	Risorse dell'Ente		
Obiettivo	Istituire un flusso informativo nei confronti dei lavori/trici assenti dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali ecc.).		
Descrizione dell'intervento	Consentire ai lavoratori/trici assenti dal lavoro per lunghi periodi di essere informati sull'attività dell'Ente, la rassegna stampa, l'evoluzione normativa di settore, la possibilità di accesso a occasioni formative finalizzate al mantenimento e miglioramento delle competenze professionali mediante un flusso costante di informazioni via web.		
Strutture comunali coinvolte nell'intervento	Responsabile del Settore del/la lavoratore/trice coinvolto/a		
Metodologia	Invio di mail all'indirizzo indicato dal/la lavoratore/trice in modo costante in merito agli ambiti sopra indicati		
Direzione dell'azione	Rivolta all'interno dell'Amministrazione		
Tempi (entro 31/12 salvo diversamente disposto)	2015	2016	2017

N. Azione	5		
Titolo	Diffondere la conoscenza delle misure introdotte dal D.Lgs.80/2015		
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori		
Risorse economiche/umane	Risorse dell'Ente		
Obiettivi	Le modifiche sul testo unico della maternità e paternità, informando i dipendenti interessati alle novità introdotte dal recente decreto relativo alla durata del congedo di maternità e di paternità (artt.2 e 5), del congedo parentale (artt.7,8,9,10) nonché le opportunità offerte per le vittime di violenza di genere (come individuate dal Decreto Legge 93/2013 convertito nella Legge 119/2013)		
Descrizione dell'intervento	Intervento informativo sui progetti di flessibilità e sull'opportunità offerte dal D.Lgs.n.80 del 15/06/2015, tra cui maggior fruibilità del congedo parentale (in caso		

	di parto prematuro, ricovero del neonato, fruizione su base oraria).		
Strutture comunali coinvolte nell'intervento	CUG – Servizio Personale		
Metodologia	Incontri informativi		
Direzione dell'azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione		
Tempi	2015	2016 – in base ai nuovi decreti attuativi	2017 – in base ai nuovi decreti attuativi

AREA DELLA FORMAZIONE

N. Azione	1		
Titolo	Formazione		
Destinatari	Dipendenti comunali		
Risorse economiche/umane	Son impegnate annualmente in bilancio le risorse necessarie alla formazione del personale, compatibilmente con i tagli disposti dalle manovre finanziarie		
Obiettivo	<p>Valorizzare le risorse umane e la crescita professionale dei dipendenti per assicurare il buona andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa.</p> <p>Promuovere approfondimenti sul tema del riconoscimento dei fenomeni discriminatori e del loro contrasto, del valore del benessere organizzativo, salute e sicurezza in base a quanto previsto dalla vigente normativa.</p>		
Descrizione dell'intervento	In base alle esigenze del Settore, consentire al personale, sia uomini che donne, di frequentare corsi ritenuti utili e necessari		
Strutture comunali coinvolte nell'intervento	Responsabile del Settore/ dipendenti/ Responsabile Ufficio Personale		
Metodologia	Informazione mediante mail tra i settori coinvolti		
Direzione dell'azione	Rivolta all'interno dell'Amministrazione		
Tempi (entro 31/12 salvo diversamente disposto)	2015	2016	2017

N. Azione	2		
Titolo	Formazione sulle pari opportunità e sul rispetto dei diritti delle/dei lavoratrici/tori		
Destinatari	Responsabili dei Settori Componenti Comitato Unico di Garanzia		
Risorse economiche/umane	Risorse dell'Ente		
Obiettivi	Sviluppare azioni formative intese come strumento per accrescere la consapevolezza, acquisire conoscenze e competenze specifiche, ampliare le capacità di comunicazione, relazione e negoziazione nell'ambito delle pari opportunità e delle politiche di genere; favorire una cultura diffusa circa la distribuzione delle responsabilità fra donne e uomini al fine di promuovere cambiamenti duraturi		
Descrizione dell'intervento	Diffusione del <i>Codice delle pari opportunità</i> all'interno dell'ente e in particolare tra i Responsabili; formazione su aree tematiche relative alla cultura di genere, alla legislazione su pari opportunità, <i>mobbing</i> , molestie sessuali		
Strutture coinvolte	Ufficio Personale Consigliere di Parità provinciali		
Metodologia	Progettazione partecipata		
Direzione dell'azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione		
Tempi (entro 31/12 salvo diversamente disposto)	2015	2016	2017

AREA MOBBING E MOLESTIE SESSUALI

N. Azione	1
Titolo	Mobbing e molestie sessuali
Destinatari	Dipendenti comunali
Risorse economiche/umane	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Contrastare il fenomeno del <i>mobbing</i> e delle molestie sessuali all'interno dell'Ente
Descrizione dell'intervento	Adozione del "Codice di condotta per la lotta contro le molestie sessuali" e al "Codice di condotta per la lotta contro il mobbing". Diffusione del Codice ai dipendenti comunali. Consulenza legale nell'ambito della convenzione con il comune di Legnano al quale tutti i dipendenti possono rivolgersi; informativa dell'attività al CUG
Strutture coinvolte	Settore Affari Generali, Ufficio del Personale
Metodologia	Monitoraggio ed eventuale analisi quali/quantitativa del

	fenomeno. Consulenza dell'Avvocato		
Direzione dell'azione	Rivolta all'interno dell'Amministrazione		
Tempi	2015	2016	2017

BENESSERE ORGANIZZATIVO

N. Azione	1		
Titolo	Promozione misure di benessere organizzativo e sostegno motivazione e professionale		
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori		
Risorse economiche/umane	Nessun onere di spesa		
Obiettivi	Valorizzazione delle professionalità, sostegno motivazionale, favorire la comunicazione interna		
Descrizione dell'intervento	Favorire la comunicazione interna, incontri, compatibili con le differenti articolazioni orarie, proposte di argomenti inerenti il clima organizzativo.		
Strutture comunali coinvolte nell'intervento	Responsabili di Settore - dipendenti		
Metodologia	Incontri informativi		
Direzione dell'azione	Rivolta all'interno dell'Amministrazione		
Tempi	2015	2016	2017

CONTATTI

Comitato Unico di Garanzia: Ufficio Personale presso il Comune di Castellanza Viale Rimembranze, 4 Tel. 0331 526239/284 Fax 0331 501049 e-mail: personale@comune.castellanza.va.it

Presidente /Responsabile del Procedimento: Responsabile del Servizio Personale. Dott.ssa Annalisa Quaini.