



Città di Castellanza

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2018 – 2020

Adempimenti ex art.48 del D.Lgs.198/2006 e s.m.i.

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 Consiglieria di parità ha invitato i sindaci della Provincia di Varese a predisporre i Piani Triennali di azioni positive come ribadito con recente nota del 08 giugno 2017.

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 2018/2020 è stata elaborata dal Comitato Unico di Garanzia, al quale sono assegnati compiti propositivi, consuntivi e di verifica.

REALTA' ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI CASTELLANZA

La situazione del personale del Comune è la seguente al 31.12.2017:

Dipendenti n.79 di cui

Donne: 54

Uomini: 25

La suddivisione per categoria è la seguente

| Categoria Professionale | Uomini | Donne | Totale |
|----------------------------|--------|-------|--------|
| D3 | 3 | 4 | 7 |
| D | 7 | 18 | 25 |
| C | 12 | 26 | 38 |
| B3 | 1 | 5 | 6 |
| B | 2 | 1 | 3 |
| Totale | 25 | 54 | 79 |

La suddivisione per tipologia oraria è la seguente:

| Tipologia oraria | Uomini | Donne | Totale |
|----------------------------|--------|-------|--------|
| Tempo pieno | 23 | 40 | 63 |
| Part time tra 33,5 – 30 h. | | 11 | 11 |
| Part time tra 29 – 25 h. | | 2 | 2 |
| Part time tra 24 – 18 h. | 2 | 1 | 3 |
| Totale | 25 | 54 | 79 |

Sono inoltre incaricati di Posizione Organizzativa come segue:

| Uomini | Donne | Totale |
|--------|-------|--------|
| 3 | 6 | 9 |

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 tre 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.

Risorse economiche/Umane: Nel bilancio comunale è annualmente stanziata la somma di € 1.000,00 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).

Il Piano delle Azioni Positive prevede:

AREA DELLA CONCILIAZIONE
DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

1. Lavoro e famiglia: alla ricerca di una conciliazione con la flessibilità dell’orario

Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l’attenzione alla persona e temperando le esigenze dell’organizzazione con quelle dei/lle lavoratori/trici.

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).

Concessione della flessibilità in relazione alle esigenze rappresentate dalle/i lavoratrici/tori

2. Part-time

Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l’attenzione alla persona e temperando le esigenze dell’organizzazione con quelle dei lavoratori

Possibile aumento pari al 10% di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (cfr. art.4, c.11 del CCLN 14/09/00).

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:

- 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

3. Reinserimento del personale assente per lunghi periodi Istituire un flusso informativo nei confronti dei lavori/trici assenti dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali ecc.)

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.

4. *Diffondere la conoscenza delle misure introdotte dal D.Lgs.80/2015*

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)

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).

5. *Servizi Sociali per i dipendenti*

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.

In particolare: Consentire ai dipendenti non residenti l'accesso ai servizi di Centro estivo e di asilo nido a parità di condizioni con i residenti.

AREA DELLA FORMAZIONE

Formazione

Son impegnate annualmente in bilancio le risorse necessarie alla formazione del personale, compatibilmente con i tagli disposti dalle manovre finanziarie.

Valorizzare le risorse umane e la crescita professionale dei dipendenti per assicurare il buona andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa.

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.

AREA MOBBING E MOLESTIE SESSUALI

Il Comune di Castellanza ha in corso una convenzione con il Comune di Legnano (capofila) e altri Comuni limitrofi l'accordo per avvalersi del "Consulente di Fiducia per la lotta contro le molestie sessuali e per la lotta contro il mobbing.

Il presente Piano ha durata triennale 2018/2020 ed è pubblicato sia all'albo pretorio on line che sul sito istituzionale dell'Ente.

Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati al CUG pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

Per riferimenti: 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: Dott.ssa Annalisa Quaini.