



Città di Noale

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Piano delle Azioni Positive Triennio 2017 – 2019

INTRODUZIONE

Il Comitato Unico di Garanzia, nominato con determinazione n. 955 del 20.09.2016 e successivamente modificato con determinazione n. 94 del 03.05.2017, ha elaborato il Piano delle Azioni Positive, con la convinzione della sua utilità sia sul piano culturale che come strumento di proposta all'Amministrazione, per favorire la reale applicazione di pari opportunità tra donne e uomini, fra lavoratrici e lavoratori.

L'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano le finalità indicate dalla legge ossia "la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro". A tal fine garantisce che l'accesso, il trattamento e le condizioni di lavoro siano improntate all'assenza di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

Favorisce, inoltre, il Benessere organizzativo del proprio personale, con lo scopo di rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica.

L'organizzazione interna del Comune può contare su una forte presenza femminile, anche ai livelli più alti. Ciò dimostra come la promozione delle pari opportunità nel Comune di Noale non sia una semplice dichiarazione di intenti, ma una realtà concreta. La presenza di una Consigliera delegata alle pari opportunità e l'istituzione della Commissione per le pari opportunità intercomunale, in convenzione che testimoniano una precisa scelta politica compiuta dall'amministrazione.

E' importante inoltre rilevare che sul piano gestionale ciò richiede una particolare attenzione nella gestione di una serie di strumenti che promuovono le pari opportunità come fatto significativo e di rilevanza strategica.

Si pensi, per fare un semplice esempio, all'utilizzo che viene fatto dei recuperi compensativi di plus orario come strumento di flessibilità.

Il piano quindi è uno strumento ed occasione per rimuovere stereotipi indotti anche solo da consuetudini che però fanno incontrare nel percorso lavorativo delle donne e degli uomini difficoltà e disagi. Questo strumento, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di far crescere i suoi dipendenti, dando la possibilità a tutti i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, che siano dovuti a problemi dell'ambiente di lavoro.

Il piano ha durata triennale e si sviluppa in Obiettivi suddivisi a loro volta per azioni positive.

ANALISI DATI PERSONALE

Le sotto riportate tabelle mostrano la composizione del personale suddiviso per genere, qualifica, età e tipologia contrattuale alla data del 01.01.2017:

- Categoria A uomini 2 donne ____
- Categoria B uomini 9 donne 10
- Categoria C uomini 6 donne 11
- Categoria D uomini 7 donne 9
- Dirigenti uomini 1 donne 1

per un totale di 56 dipendenti di cui 25 uomini e 31 donne.

Personale per età/sexo:

	Donne	Uomini	Totale
Meno di 30 anni			
da 31 a 40 anni	5	1	6
da 41 a 50 anni	14	7	20
oltre 50	12	17	29
TOTALE	31	25	56

Il segretario comunale è un uomo.

I Responsabili di Settore/Area sono 5 di cui 2 donne.

Il personale con rapporto di lavoro part-time è così suddiviso:

-part-time inferiore al 50% uomini ____ donne ____

-part-time superiore al 50% uomini 1 donne 9

Il numero dei dipendenti che usufruiscono della Legge 104/1992 è di 4 donne e 3 uomini; 1 uomo ha beneficiato di un periodo di congedo di cui all'art. 42, comma 5, del D. Lgs. 151/2001.

Per quanto riguarda le modalità di erogazione della formazione, sia quella di cui al presente Piano, sia in generale quella sui temi istituzionali ed organizzativi, si evidenzia che gli interventi organizzati e gestiti direttamente dall'Ente presso la propria sede vengono ordinariamente svolti in più turni, al fine di consentire a tutto il personale (turnisti, dipendenti in part-time, addetti a servizi essenziali, etc.) di poter partecipare. Sempre al medesimo fine, ciascun dipendente può scambiare con altro dipendente il proprio "turno" di formazione.

CONTENUTI

L'affermazione sul lavoro delle pari dignità delle persone si rende necessaria al fine di rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali dei singoli e di superare quegli atteggiamenti che arrecano pregiudizio allo sviluppo dei corretti rapporti umani e professionali tra colleghi e colleghe di lavoro. Affrontare le tematiche della cultura delle pari opportunità, del benessere psico-fisico della donna e dell'uomo significa agire sul piano culturale e avviare un percorso di sensibilizzazione e prevenzione rispetto a situazioni che stanno assumendo sempre più le connotazioni di fenomeni sociali e possono incidere negativamente nelle relazioni interpersonali all'interno dell'ambiente di lavoro. Ben riassume i concetti sommariamente sopra rappresentati, un brano delle premesse della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri avente ad oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia" ove si legge che "L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro".

FINALITÀ

Le azioni positive, sono fondate sulla regola "*dell'uguaglianza sostanziale*", regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti tra le persone di sesso diverso, per cui realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze. Il costante monitoraggio delle criticità e delle positività consente una diagnosi continuativa utile ad adottare le necessarie azioni di risoluzione e di quelle di miglioramento delle condizioni di lavoro e dei rapporti interpersonali.

OBIETTIVI

Con il presente Piano, l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano le finalità di cui sopra tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia. Pertanto gli obiettivi generali del Piano sono:

- Iniziative per rafforzare e diffondere una cultura della garanzia della pari opportunità predisponendo specifici interventi formativi per tutto il personale;
- Analisi del benessere organizzativo;

PROGETTI ED AZIONI POSITIVE

Con il termine "azione positiva" si intende un'azione che, con fatti concreti, mira ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali diseguaglianze che ostacolano la piena partecipazione di donne e uomini, o che creano diseguaglianze e malessere lavorativo.

Più specificatamente nel corso del triennio 2017-2019 il Comune di Noale intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a:

DESCRIZIONE INTERVENTO	AMBIENTE DI LAVORO
Obiettivo	Consentire un prosieguo di una fattiva collocazione del C.U.G. all'interno della struttura organizzativa dell'amministrazione comunale per garantire il suo funzionamento e l'efficacia della sua azione, in campo propositivo, consultivo e di verifica
Azione Positiva n.1	Per consentire l'effettiva e regolare attività del Cug, l'Amministrazione fornisce, attraverso i propri uffici/servizi, tutti i dati e le informazioni necessarie a garantire l'effettiva operatività permettendone così il pieno coinvolgimento attivo nel processo che gli è proprio: attività consultiva, formulando pareri su valutazioni del personale, fasce di orario di lavoro flessibile, progetti di riorganizzazione. Nell'assolvimento agli obblighi relativi alla trasparenza e integrità della P.A., maggiore visibilità interna/esterna verrà data alle attività del CUG attraverso l'utilizzo del sito Web dell'Amministrazione
Organismi coinvolti	Segretario Generale – Dirigenti – Organi Politici – uffici/servizi comunali – CUG
Soggetti beneficiari	A tutti i dipendenti
Tempi	Annualmente
Costi	Nessuno

DESCRIZIONE INTERVENTO	INFORMAZIONE/SENSIBILIZZAZIONE
Obiettivo	Attivazione dei rapporti sinergici interni ed esterni con istituzioni diverse, per la promozione e diffusione sulle tematiche riguardanti i tempi delle pari opportunità. Rafforzare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso l'adozione di un Codice Etico. Favorire il reinserimento lavorativo del personale assente per congedi e/o esigenze familiari.
Azione Positiva n. 1	Si ritiene necessario un raccordo ed una fattiva collaborazione tra il CUG ed organismi interni ed esterni quali: - Il Segretario Generale, Dirigenti,

	<p>Organismi politici, Servizi ed Uffici dell'Ente;</p> <p>- La Commissione Intercomunale per le Pari Opportunità;</p> <p>- Il Responsabile della Prevenzione e Sicurezza e/o con il medico competente per l'individuazione dei fattori che possano incidere negativamente sul benessere organizzativo in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o violenza morale, psichica o fisica; --</p> <p>- Le Consigliere regionali o provinciali per valutare ipotesi di accordi di cooperazione strategica su ambiti specifici o progetti;</p> <p>-I competenti organismi degli Enti pubblici e privati, limitrofi e non, per la conoscenza e diffusione delle attività, delle novità e delle opportunità offerte in tema di Pari Opportunità, e porsi come mezzo di comunicazione tra le realtà istituzionali del territorio, i cittadini e i dipendenti.</p> <p>L'amministrazione comunale si propone di organizzare in orari compatibili con quelli delle lavoratrici/lavoratori part-time e coinvolgendo i lavoratori portatori di handicap, un calendario di incontri di sensibilizzazione sulle tematiche delle opportunità e di genere in collaborazione con i rappresentanti della Commissione intercomunale delle pari opportunità.</p>
Organismi coinvolti	Segretario Generale – Dirigenti – Organi Politici – uffici/servizi comunali – Organismi/Istituzioni Esterne – CUG
Soggetti beneficiari	Tutti i dipendenti
Tempi	Nel triennio
Costi	Nessuno
Azione Positiva n. 2	Assicurare parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua favorendo condizioni di benessere lavorativo e prevenzione del disagio lavorativo attraverso l'adozione di un Codice Etico di condotta per la

	tutela della dignità delle donne e degli uomini nel luogo di lavoro. Il Comune di Noale ritiene opportuno dotarsi di un Codice Etico di condotta per la tutela della dignità delle donne e degli uomini nel luogo di lavoro. Detto Codice si pone come strumento per la realizzazione di detti principi normativi e pertanto persegue le discriminazioni dirette e indirette, le molestie sessuali e morali nonché il mobbing.
Organismi coinvolti	CUG / Organi politici
Soggetti beneficiari	Tutti i dipendenti
Tempi	2017/2018
Costi	Nessuno
Azione Positiva n. 3	L'Amministrazione Comunale, facilita il superamento di eventuali situazioni di disagio e consente un reinserimento lavorativo sereno e produttivo da parte del dipendente che rientra da congedo di maternità/paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
Organismi coinvolti	Dirigenti, Responsabili di Servizio, Segretario Ufficio Personale
Soggetti beneficiari	Ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo
Tempi	annualmente
Costi	A carico del bilancio dell'Ente

DESCRIZIONE INTERVENTO	FORMAZIONE
Obiettivo	Promuovere attività formative-informative in tema di benessere organizzativo e sicurezza dell'ambiente di lavoro al fine di sviluppare un maggior senso di appartenenza e motivazione nei lavoratori, stimolando la creazione di un ambiente relazionale comunicativo e collaborativo e sviluppando il senso di utilità sociale nei dipendenti. Migliorare la comunicazione, la circolarità delle informazioni all'interno dell'Ente prevedendo opera di prevenzione sulla possibile nascita di conflitti.

<p>Azione n. 1</p>	<p>E' istituito il Servizio di Prevenzione e Protezione che si occupa delle problematiche legate all'ambiente di lavoro, alla sicurezza sul lavoro, alla prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali. Il Comune prevede l'organizzazione, previa consultazione con i dirigenti e i responsabili dei servizi, diversi corsi di formazione del personale che prevedano la più ampia partecipazione del personale dipendente su tematiche di comune interesse. Tali corsi hanno l'obiettivo di dare informazione e formazione sui luoghi di lavoro in merito ai rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi i rischi collegati allo stress lavoro-correlato, o connessi alle differenze di genere, all'età alla provenienza da altri Paesi e alla tipologia contrattuale attraverso la quale viene resa la prestazione. Verranno poi somministrati appositi questionari per monitorare il grado di soddisfazione del personale.</p>
<p>Organismi coinvolti</p>	<p>Dirigenti, Organismi/Istituzioni esterne Ufficio Personale</p>
<p>Soggetti beneficiari</p>	<p>Tutti i dipendenti</p>
<p>Tempi</p>	<p>Nel triennio annualmente</p>
<p>Costi</p>	<p>A carico del bilancio dell'Ente</p>
<p>Azione n. 2</p>	<p>Il concetto di benessere organizzativo si riferisce al modo in cui una persona vive la relazione con l'organizzazione in cui lavora. Tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche ecc. tanto più trova motivazione e significato nel proprio lavoro. E' proprio per tali motivi che a fianco delle competenze tecniche diventa necessario sempre di più sviluppare competenze legate alla dimensione relazionale, comunicativa e formativa, ovvero al modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione e, soprattutto, tenere conto dell'ambiente e dell'atmosfera che risente di situazioni ed eventi transitori, in cui i dipendenti si trovano a dover lavorare ogni giorno.</p> <p>La Direttiva del 23/04/2004 recante</p>

	<p>“Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni” nell’ottica di attuare un radicale processo di cambiamento della Pubblica Amministrazione appare fortemente incentrata sia sulla necessità di promuovere il benessere individuale sia il prevenire il rischio psicosociale dettando le seguenti “variabili critiche” di attenzione: le caratteristiche dell’ambiente nel quale si svolge il lavoro; la chiarezza degli obiettivi organizzativi e coerenza tra enunciati e pratiche organizzative; il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze; la comunicazione intraorganizzativa circolare; la circolazione delle informazioni; la prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali; il clima relazionale franco e collaborativo; il controllo dei livelli di stress; la scorrevolezza operativa e il supporto verso gli obiettivi; la giustizia organizzativa; l’apertura all’innovazione; la gestione delle conflittualità.</p> <p>In tale ambito è prevista altresì la promozione della formazione e dell’auto-formazione nelle materie di Pari – Opportunità per tutti i membri effettivi e supplenti del Comitato Unico di Garanzia in vigore, prevedendo la raccolta e l’archiviazione dei materiali eventualmente ottenuti o prodotti, compresi i verbali delle riunioni e le relazioni periodiche, al fine di facilitare la formazione di eventuali sostituti subentranti all’attuale CUG, restano a disposizione di chiunque ne faccia richiesta al Presidente del Comitato.</p>
Organismi coinvolti	Dirigenti, Responsabili di Servizio, Segretario Ufficio Personale
Soggetti beneficiari	Tutti i dipendenti
Tempi	nel triennio
Costi	A carico del bilancio dell’Ente

DESCRIZIONE INTERVENTO	MONITORAGGIO
Obiettivi	Analisi ricognitiva
Azione n. 1	Analisi ricognitiva finalizzata alla conoscenza dei dati riguardanti il

	<p>personale dell'Ente con particolare riguardo ad eventuali discriminazioni nell'ambito dell'attività formativa e dei percorsi di carriera.</p> <p>Il Comune di Noale effettua:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un'analisi approfondita della situazione socio-lavorativa in essere attraverso idonea indagine statistica ed elaborazione annuale dei dati relativi all'Ente; - un'analisi delle norme regolamentari in tema di assunzioni e progressioni di carriera in modo da verificare eventuali diseguaglianze.
Organismi coinvolti	Servizio Personale - CUG
Soggetti beneficiari	Tutti i dipendenti
Tempi	annualmente
Costi	A carico del bilancio dell'Ente

CONSIDERAZIONI FINALI

Il presente Piano ha durata triennale per il periodo 2017-2019.

Le azioni del presente Piano potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno con appositi provvedimenti deliberativi. A tal proposito, nel periodo di vigenza, saranno accolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento rispettoso delle reali esigenze di contesto.

Le azioni proposte nel presente Piano sono state individuate tenendo conto dell'attuale situazione del personale dell'Ente.

La realizzazione delle iniziative che prevedono dei costi (es. corsi di formazione) è vincolata alla disponibilità di risorse finanziarie nel Bilancio dell'Ente.

Ai sensi del punto 3.2 della Direttiva del 04.03.2011 (Linee guida) il presente documento viene trasmesso, corredato dal parere favorevole del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente per la relativa approvazione.