

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

Triennio 2017/2019

Relazione introduttiva

Il D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", come modificato dal D.Lgs. n. 5/2010 rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne in quanto mira a garantire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità, porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

La presente proposta di Piano Triennale di Azioni Positive 2017-2019 nasce in un contesto nel quale è sentita tale tematica e dove è stata posta attenzione alla problematica delle Pari Opportunità.

Il documento, coerentemente con la strategia suggerita dalla Commissione Europea per la promozione dell'uguaglianza di genere, si allontana dall'enfasi di promuovere "*l'attenzione alle donne*" per passare "*all'attenzione all'organizzazione*" che comprende donne e uomini. La parità di genere è strettamente funzionale all'economicità, all'efficienza, all'efficacia dell'attività istituzionale e funzionale-amministrativa perché consente una migliore utilizzazione delle risorse umane. Affinché essa possa essere raggiunta si richiede innanzitutto il rafforzamento di una *cultura nuova* sia in tutto il personale che nelle strutture politiche di riferimento, e non solo misure ed azioni specifiche, che, peraltro, sono comunque previste nella misura adeguata all'entità dell'Ente. Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, le azioni positive rappresentano, come detto, misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il Piano triennale di azioni positive è preordinato a rispondere ad un obbligo di legge ma vuole porsi nel contesto del Comune di Altopascio come strumento il più possibile semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente, quindi concentrando l'attenzione su limitate ma attuabili misure.

E' necessario partire dal presupposto che le discriminazioni possono esprimersi e concretizzarsi in ogni momento della vita lavorativa e possono svilupparsi paradossalmente nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, che, per loro natura, dovrebbero tutelare la parità di condizioni: si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

E' anche indispensabile chiarire che il Piano Azioni Positive nel Comune di Altopascio non ha come obiettivo quello normativo di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Questo perché la presenza femminile nella struttura del Comune è preponderante rispetto a quella maschile e paritaria nelle posizioni di vertice (cosiddette posizioni organizzative), ma anche nella complessiva organizzazione, come evidenziato nel sottostante quadro organizzativo dell'Ente al 31/12/2016. Le azioni positive potranno quindi concretizzarsi in iniziative volte, non a promuovere le pari opportunità di ingresso al lavoro e alle più elevate posizioni di carriera, ma a tenere adeguato conto della perdurante specificità del ruolo femminile all'interno della famiglia e della società.

In questa ottica, realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli in termini di organizzazione del lavoro interno ed esterno all'Ente di appartenenza, che derivano dalle citate differenze di ruolo tra uomini e donne.

Quindi la funzione dell'azione positiva, va intesa nella fattispecie come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza non delle opportunità ma delle condizioni complessive di lavoro grazie a misure che si pongono in una posizione di raccordo tra lavoro esterno e interno alla famiglia.

Il Comune di Altopascio è consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità ma anche della inutilità di scrivere un sistema di regole tanto prolisso quanto scarsamente attuabile o addirittura sgradito alle stesse destinatarie tipiche.

Quindi la proposta di Piano si limita alle poche misure di cui si reputa opportuna l'introduzione.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolte eventuali osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Il giusto approccio deve tener conto quindi dello scenario descritto nella Direttiva 23/05/2007 che afferma come "**... La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche**".

La creazione di un contesto organizzativo che consenta ai lavoratori di esprimere nel modo migliore le rispettive potenzialità è non solo "coerente con" ma "funzionale a" gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese: perciò la considerazione delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa e può avere l'effetto di innalzare il livello dei servizi, rispondendo con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

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

Premessa

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici.

IL QUADRO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE AL 31.12.2016:

Dotazione organica del Comune di Altopascio per categoria e genere al 31/12/2016

TIPO DI CATEGORIA	M	%	F	%	TOT
A	1	50,00%	1	50,00%	2
B	11	44,00%	14	56,00%	25
C	14	50,00%	14	50,00%	28
D	5	38,46%	8	61,54%	13
D POSIZIONE	2	50,00%	2	50,00%	4
SEGRETARIO GENERALE	0	0,00%	1	100,00%	1
tot	33	45,21%	40	54,79%	73

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Composizione degli organi di vertice del Comune di Altopascio per genere al 31/12/2016

COMPOSIZIONE	M	%	F	%	TOT
Sindaco			1	100,00%	1
Giunta comunale	3	50,00%	3	60,00%	6
Consiglio Comunale	13	76,47%	4	23,53%	17

OBIETTIVI DEL TRIENNIO:

Nell'organizzazione del Comune di Altopascio non è finora emersa alcuna delle criticità prese in considerazione tra gli obiettivi di seguito esposti. E' però opportuno dare una veste organica alle problematiche, anche solo potenziali, e alle possibili risposte.

Nel corso del triennio oggetto del Piano, il Comune di Altopascio intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti, valorizzando il **benessere** di chi lavora attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni.

Obiettivo 2. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di **formazione**, di aggiornamento e di qualificazione professionale e sviluppo di carriera e professionalità.

Obiettivo 3. Facilitare l'utilizzo di forme di **flessibilità** orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 4. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle **informazioni** sui temi delle pari opportunità. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

AZIONI POSITIVE PER IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

1. Tutela del benessere

Il Comune di Altopascio si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso i seguenti strumenti:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo e individuale ed individuazione di azioni di miglioramento attraverso la somministrazione di un questionario valutativo e l'individuazione di uno sportello di ascolto presso l'Ente.

2. Formazione, aggiornamento e sviluppo carriera e professionalità

A tutti i dipendenti e le dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati così da consentire di poter sviluppare una crescita professionale e una valorizzazione delle capacità professionali degli stessi. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Settore.

Il Comune di Altopascio mira a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia del personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni e di incentivi.

Ritiene utile l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera senza discriminazioni di genere. Anche gli incarichi di responsabilità dovranno essere affidati sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

3. Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile.

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

Ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. e del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, potranno essere valutate tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

4. Informazione

L'Ente intende informare e sensibilizzare il personale dipendente sul tema delle pari opportunità, dare informazione anche ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore intende favorire maggiore

condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Uffici coinvolti

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti servizi:

- Segretario Generale
- Ufficio Personale

- Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale. Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere ad un adeguato aggiornamento.