



Comune di GRADISCA D'ISONZO

Piano di azioni positive triennio 2020 – 2022

PREMESSA GENERALE

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

La Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la 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 una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, 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.

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore

a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

L'art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

SCOPO DEL PIANO

Il Piano delle Azioni Positive è lo strumento operativo che favorisce l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità e si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Gradisca d'Isonzo per attuare gli obiettivi prescritti dal decreto legislativo 198/2006.

Lo scopo del Piano è promuovere e dare concreta attuazione ai principi normativi sopra delineati, con particolare riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente, nonché valorizzare le differenze nelle politiche del personale attraverso la rimozione di ogni forma di discriminazione e l'individuazione e valorizzazione delle specificità e competenze di lavoratrici e lavoratori.

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono temporanee perché messe in atto fino a che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne, e speciali in quanto ben definite, volte ad intervenire in un determinato contesto. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Le azioni positive delineate in questo piano hanno altresì lo scopo di contribuire a costruire un ambiente lavorativo sereno e partecipativo, caratterizzato da relazioni di lavoro basate su collaborazione, flessibilità, fiducia e corretta circolazione delle informazioni, in una prospettiva di miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle loro prestazioni.

QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 31 DICEMBRE 2019

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

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. PLB	Cat. PLA	Cat. A	Totale
Donne	2	16	6	1	1	0	26
Uomini	2	2	9	0	3	0	16
Totale	4	18	15	1	4	0	42

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D. Lgs. 267/2000	Donne	Uomini
Numero	3	2

Nonché livelli dirigenziali così rappresentati:

Segretario/ Direttore Generale	Donne	Uomini
Numero 1	vacante	vacante

Dirigenti	Donne	Uomini
Numero	0	0

Dall'esame dell'attuale situazione 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 superiore a due terzi.

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - art. 57

D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246"

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

Direttiva 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica istruzione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità recante linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D. Lgs. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

AMBITI DI AZIONE

Nel corso del triennio 2020 – 2022 il Comune di Gradisca d'Isonzo intende proseguire nell'attuazione di politiche volte a contrastare le disparità di trattamento tra uomini e donne, al pari del precedente Piano intende perseguire l'obiettivo attraverso le seguenti azioni positive:

- Istituire e promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia (C.U.G.)
- Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità
- Promuovere il benessere organizzativo ed individuale
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di difficoltà e disagio
- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Istituire e promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

Questa amministrazione non ha ancora provveduto a nominare il C.U.G.

Entro il 30/03/2020 si provvederà quindi a nominare il C.U.G.

Successivamente alla nomina al fine consentire al CUG di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria una azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza.

Nel periodo di vigenza del Piano verranno definite modalità e individuati canali per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro. Verrà sostenuto l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente, quali posta elettronica, invio di comunicazioni nel contesto della busta paga, aggiornamento del sito Internet per permettere il costante contatto dei dipendenti con il CUG.

In particolare si prevede la divulgazione della e-mail dedicata quale strumento di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti.

Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine conoscitiva.

Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.

L'Ente si impegna a porre in essere, in collaborazione e su impulso del Comitato Unico di Garanzia, ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di *mobbing*;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali azioni si concretizzeranno in:

- individuazione di canali e modalità di ascolto per il personale dipendente;
- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*

Azioni di comunicazione e sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità

Portare a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità tramite le seguenti azioni:

- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- raccolta, diffusione e condivisione delle conoscenze ed esperienze nonché di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni nel contesto della busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;
- studio della formulazione di questionari specifici per raccogliere le proposte del personale dell'Ente sulle esigenze in tema di welfare e benessere organizzativo

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.

L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- 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 individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- valorizzazione delle competenze di genere per maggiori livelli di produttività e migliore clima lavorativo generale.

Conciliazione e flessibilità orarie all'interno dell'Ente

Obiettivo di questa amministrazione è favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione e della vita privata, venendo incontro alle problematiche personali anche legate alla genitorialità. Il Comune pertanto favorisce l'adozione di politiche attinenti il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla L. n. 53/2000. In particolare attraverso la formula del part-time garantisce il sostegno dei dipendenti che manifestano la necessità di diminuire il proprio orario di lavoro per motivi personali.

L'Ente si impegna a promuovere politiche attinenti la conciliazione degli orari attraverso:

- regolare verifica sulla flessibilità dell'orario di lavoro;
- individuazione di eventuali altre tipologie di flessibilità dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni di carattere personale;
- la possibilità di:
 - a) concordare con i dipendenti che rientrano da periodi di assenza, connessi a motivi familiari o di salute, le modalità di impiego lavorativo che consentano di contemplare al meglio le esigenze personali con quelle di servizio;
 - b) consentire ai dipendenti di conciliare "tempo lavoro" e "tempo privato" evitando che i problemi lavorativi incidano su quelli personali e viceversa e favorendo, invece, la gestione delle due sfere separatamente al fine di migliorare l'equilibrio personale;
 - c) garantire adeguata flessibilità in entrata ed uscita, in particolare con riferimento alle esigenze legate all'istruzione obbligatoria dei figli.

Formazione, aggiornamento e qualificazione professionale

L'Ente si impegna a favorire le attività formative consentendo a tutti i dipendenti, in accordo con le esigenze dell'Organizzazione e di ciascun settore, di frequentare i corsi individuati e di sviluppare una propria crescita professionale. Ciò significa:

- valutare la possibilità di articolare sedi ed orari in modo da integrare il più possibile i percorsi formativi con gli orari di lavoro, in particolare part-time, e gli obblighi di famiglia;
- porre particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo assicurando regolari ed efficienti flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante;
- predisporre apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune del personale al rientro da congedi di maternità o paternità o assenza prolungata legata ad altra esigenza.

UFFICI COINVOLTI

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutti i servizi e personale dipendente dell'Ente in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale per il triennio 2020 – 2022, dalla data di esecutività del medesimo.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente al fine di rendere il Piano più dinamico ed efficace e consentire di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Il Piano viene pubblicato sul sito internet dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente e trasmesso con idoneo mezzo di comunicazione a tutti i dipendenti ed alle RSU.