

COMUNE DI GARBAGNA NOVARESE

Provincia di Novara

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE Triennio 2014 – 2016

1. PREMESSA

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza di opportunità nelle politiche, il Comune di Garbagna Novarese adotta il presente piano di azioni positive, conformemente a quanto disposto dal d.lgs. n. 196/2000.

La legge n.125/1991 e i decreti legislativi n. 29/1993 e n.196/2000 prevedono che le pubbliche amministrazioni predispongano un piano delle azioni positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il decreto n. 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive a norma dell'articolo 47, comma 1, della legge 17/05/1999, n. 144", all'articolo 7, comma 5, precisa che le amministrazioni dello stato sono tenute a predisporre piani triennali di azioni positive tendenti a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a 2/3.

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", all'articolo 1, comma 2, lett. c), d), e), indica tra le possibili azioni positive la necessità di:

- superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e dai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Poiché è intendimento del Comune che il piano di azioni positive non rimanga una semplice dichiarazione di intenti, esso prevede l'individuazione di una serie di attività che permettono di avviare azioni concrete e integrate che possono produrre effetti di cambiamento significativi nell'Ente e nel territorio.

In particolare, l'attenzione del piano si rivolgerà alle misure di sostegno per interventi a favore della conciliazione, nella crescita professionale e di carriera dei lavoratori/delle lavoratrici, della parità retributiva tra donne e uomini dipendenti dell'amministrazione stessa, nonché di visibilità esterna di un Ente, quale il Comune, che pone specifica attenzione alle politiche di genere e che dunque le assume come "valore" nella propria pianificazione strategica, conformemente al dettato della legge vigente.

Attualmente, l'organico di fatto del Comune di Garbagna Novarese ha, su nove (9) posti previsti in dotazione organica, quattro (4) posti coperti, di cui tre (3) posti ricoperti da personale femminile. Nella unica categoria D attualmente ricoperta ci sono pertanto tre presenze femminili e una presenza maschile.

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del d.lgs. n. 198/2006, in quanto non sussiste un divario significativo tra i sessi.

Si precisa altresì che il presente piano più che di riequilibrare la presenza femminile all'interno dell'Ente, sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

2. LE AZIONI DEL PIANO

Il piano di azioni positive (PAP) del Comune di inserisce all'interno di una strategia, di fatto già avviata, per arricchirla di "nuove iniziative" volte a favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita dei/delle dipendenti, definendo contestualmente, da un lato, "strumenti di conciliazione" fra responsabilità lavorative e familiari e, dall'altro, "percorsi di pari opportunità".

In coerenza con quanto sopra richiamato, vengono di seguito esposte le linee guida del piano triennale 2014-2016 delle azioni positive dell'Ente, per l'attuazione delle quali il Comune potrà prevedere, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, stanziamenti in opportuni fondi a carico del bilancio dell'Ente, eventualmente integrati con i fondi messi a disposizione dal Ministero del Lavoro, dal Fondo Sociale Europeo e dall'Unione Europea, nonché la messa a disposizione del personale che sarà ritenuto necessario per l'attuazione delle singole azioni.

3. COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

Riferimenti normativi :

- CCNL;
- d.lgs. 11/04/2006, n. 198, articolo 48 "Codice della pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28/11/2005, n. 246";
- DPR 13/05/1987, n. 268, " Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sindacale, per il triennio 1985-1987, relative al comparto del personale degli enti locali" sez. 7 "Pari opportunità";
- Costituzione.

Nel corso del triennio 2014-2016 il Comune intende dar avvio alla costituzione del comitato unico di garanzia, previa consultazione del proprio CCNL di categoria e con il coinvolgimento delle RSU, se presenti, e dell'amministrazione stessa. L'organo dovrà essere composto da un componente nominato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il Comitato è nominato dal Dirigente/Responsabile del Servizio Risorse Umane/Personale, che ne designa anche il Presidente, e resta in carica per 3 anni.

La composizione del comitato sarà comunque disciplinata da apposito atto di indirizzo (e/o direttiva) assunto da parte dell'Ente, mediante adeguato provvedimento deliberativo adottato dalla Giunta Comunale, che ne definirà le competenze ad esso affidate nonché le modalità di funzionamento.

Si valuteranno altresì l'opportunità e la convenienza a costituire un unico CUG in forma associata tra Enti.

4. CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E IL MOBBING

I principi della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, diviene oggetto della raccomandazione n. 92/131/CC adottata dall'Unione Europea il 27/11/1991 su tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro che propone l'adozione di un "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli stati membri promuovano l'adozione di uno specifico codice.

L'Ente si impegna a monitorare e a difendere il codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e i comportamenti discriminatori, al fine di instaurare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone.

A garanzia di imparzialità e con funzione di supporto, il CUG può prevedere la nomina, anche in forma associata con altri Enti, della figura della consigliera di fiducia, alla quale potranno rivolgersi i/le dipendenti vittime di comportamenti discriminatori.

5. AZIONI POSITIVE

Su questa linea di azione il Comune intende operare in queste direzioni:

- 1) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- 2) introdurre, per i fini di cui al punto 1), ove se ne rilevi la necessità, forme flessibili di organizzazione del lavoro al fine di consolidare l'efficienza del servizio erogato e rispondere parallelamente alle esigenze dei/delle dipendenti con le responsabilità familiari e favorire inoltre, sempre per i motivi succitati, eventuali richieste di mobilità intercompartimentale, che favoriscano l'avvicinamento alla famiglia;
- 3) superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio della formazione e della progressione in carriera;
- 4) garantire, in termini numericamente accettabili e tali da non comportare un disservizio, la partecipazione a corsi di formazione professionale ed aggiornamento, adottando modalità organizzative atte a favorire la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare;
- 5) incentivare il personale meno propenso alla partecipazione, tutte le volte che se ne ravvisi la necessità, ad intervenire a corsi di aggiornamento e di formazione;
- 6) attivare una concreta analisi dei fabbisogni formativi del personale (*le tematiche su pari opportunità, mobbing, uguaglianza uomo/donna verranno tenute in considerazione nei corsi di aggiornamento al personale che gli Enti proporranno, compatibilmente con le disponibilità di bilancio per la copertura delle spese conseguenti; inoltre potranno essere presentate richieste di finanziamento presso gli Enti preposti al fine di attivare tali progetti*);
- 7) assicurare, nell'ambito delle assunzioni, che nelle Commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti sia di sesso femminile;
- 8) garantire che, nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, vengano stabiliti requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi, e non discriminatori, delle naturali differenze di genere;
- 9) operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti;
- 10) promuovere azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico;
- 11) divulgare il Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta improntata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

6. COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE

In itinere rispetto al processo di sviluppo delle azioni precedentemente descritte e a conclusione delle stesse, si procederà ad attività di informazione e comunicazione.

In particolare, l'Ente si farà carico di promuovere la diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, in modo da aumentare la consapevolezza del personale dipendente sull'argomento. Allo scopo, si potrà prevedere:

- la programmazione di incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti al personale;
- l'attivazione di un'adeguata informazione 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.

In questi ambiti l'Amministrazione può richiedere la collaborazione di tutti i dipendenti, senza distinzione di posizione o settore.

7. IL MONITORAGGIO

Le iniziative contenute nel presente piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2014-2016 per dare concreta attuazione ai principi di parità.

Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese verranno pianificati per ciascun intervento tempi di attuazione e verrà eseguito un monitoraggio periodico sull'avanzamento delle iniziative e, in relazione ai risultati intermedi conseguiti, si valuteranno gli eventuali interventi correttivi.

8. TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente piano sono state già avviate nel corso degli anni da parte dell'Amministrazione; tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel corso del triennio, la loro completa attuazione potrà avvenire anche in periodi successivi.

Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dell'Ente alle problematiche delle pari opportunità troveranno applicazione già nel primo anno di decorrenza del piano in quanto base essenziale per la creazione di un substrato culturale e motivazionale necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.

Nel periodo di vigenza (triennio 2014-2016) l'amministrazione sarà disponibile a raccogliere pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, ma anche ad analizzare i problemi riscontrati da parte del personale dipendente. Tale attività avrà lo scopo, alla scadenza del predetto periodo, di aggiornare adeguatamente il successivo Piano di Azioni Positive.

9. LE RISORSE DEDICATE

Per dare corso a quanto definito nel piano di azioni positive il Comune potrà mettere a disposizione le necessarie risorse, compatibilmente con le disponibilità ed i vincoli di bilancio, e inoltre valuterà l'opportunità di attivarsi al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario, a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.