

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA

DI PARI OPPORTUNITÀ

PREMESSA

L'art.48 del D. Lgs 11.4.2006 n.198 prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale, ed in particolare mirano 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; e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni come previsto dall'Art. 57, comma 1, del D.Lgs 30.3.2011 n. 165.

Alla luce delle evoluzioni normative (D.Lgs n.150/2009 e modifica del D.Lgs 198/2006 con D.Lgs 25.1.2010 n. 5), il Comune di Gorla Maggiore intende dotarsi di un Piano delle Azioni Positive che si proponga di garantire un indirizzo volto a garantire l'uguaglianza delle opportunità tra donne e uomini, promuovendo un equilibrato e moderno sviluppo economico.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, 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.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire l'equilibrio (o 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.

Le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze. La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Il Comune di Gorla Maggiore vede una buona presenza femminile (circa i 2/3 del personale) all'interno dell'organizzazione dei dipendenti; per questo è necessaria, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti atti a promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Per la realizzazione delle azioni positive previste nel Piano saranno coinvolti tutti i settori dell'Ente, ognuno per la propria parte di competenza.

L'Art. 1, comma 1, D.Lgs. 30-3-2001 n. 165, prevede la realizzazione del miglior impiego delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori, e applicando condizioni uniformi rispetto a quello privato.

In conformità a quanto previsto dall'ordinamento vigente (art.7 comma 4 e 57, comma 1 lett c del D.Lgs 165/2001, art 23 del CCNL 1.4.1999), il Comune di Gorla Maggiore cura la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale,

come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli enti attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori. L'art. 57, comma 1 del D.Lgs 30.3.2001 n.165 prevede, a carico delle pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro di :

- riservare alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'art. 35, (comma 3, lettera e): tale impegno è rispettato dal Comune di Gorla Maggiore sia per quanto riguarda le procedure selettive e concorsuali pubbliche sia per quanto riguarda le procedure di mobilità esterna;
- garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro: tale impegno è rispettato dal Comune di Gorla Maggiore, sia per quanto riguarda l'accesso dall'esterno sia per quanto riguarda le progressioni di carriere interne, così come risulta dai prospetti allegati

Il Comune di Gorla Maggiore, con propria deliberazione n.185 del 5.9.2003, ha aderito alla proposta di convenzione del Comune di Legnano in attuazione dell'art.2 del Codice di condotta per la lotta contro le molestie sessuali, e contro il mobbing.

Il Comune di Gorla Maggiore, con propria deliberazione n.27 del 12.03.2013 ha nominato il CUG, Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, il quale, tra l'altro, ha compiti propositivi e di verifica rispetto alla predisposizione dei piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.

Pertanto, dando continuità al percorso finora svolto, il Comune di Gorla Maggiore intende impegnarsi nell'attuazione di un "Piano di azioni positive", così come disposto dall'art.57, comma 1 del D.Lgs 165/2011 e dell'art. 48 del D.Lgs 198/2006, riservandosi la possibilità di procedere ad integrare lo stesso nel corso del triennio.

OBIETTIVI

Nel corso del Triennio 2013/2015, il Comune di Gorla Maggiore intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a :

- garantire il benessere del personale dipendente sia a livello organizzativo sia a livello psico-fisico;
- garantire il diritto di chi lavora ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- promuovere le Pari Opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, informazione, aggiornamento e qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della conciliazione tempi tra lavoro e famiglia;
- promuovere il ruolo e le attività del CUG per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro qualsiasi tipo di discriminazione.

AZIONI

Attraverso lo strumento del Piano di Azioni Positive, il Comune di Gorla Maggiore si attiverà per:

1. mantenere e migliorare le abitudini positive già in essere
 - Riservare alle donne, salvo casi di motivata impossibilità, almeno due terzi come membri delle commissioni di concorso finalizzate all'assunzione di personale
 - Garantire le pari opportunità tra uomini e donne per l'entrata nel mondo del lavoro, sia per quanto riguarda l'accesso dall'estero, sia per quanto riguarda le progressioni di carriera interne
 - Mantenere in essere le convenzioni con il Comune di Legnano di consulenza per la lotta contro le molestie sessuali e contro il mobbing
2. Somministrare un questionario ai dipendenti sullo stato familiare e sociale in essere al fine di avere una raccolta dati aggiornata e quindi una conoscenza specifica delle situazioni e delle eventuali problematiche in termini di conciliazione lavoro - famiglia (anziani a carico, distanza dall'abitazione, figli a carico, difficoltà di ordine economico e difficoltà per motivi di salute)
3. Continuare nell'informazione e formazione professionale (prevedendo almeno un incontro all'anno possibilmente in collegamento con altri comuni) al personale sulle leggi e successive modifiche, relative ai contenuti di parità e di pari opportunità, stimolando azioni di rete e di omologazione con i Comuni dell'ambito sociale rispetto al piano di azioni positive come già avvenuto con i voucher conciliazione nello scorso trimestre;
 - Effettuare un corso di formazione per il personale dipendente in merito alla comunicazione / relazione tra gli uffici e con il pubblico, al fine di aumentare e migliorare il benessere organizzativo
4. Accertare, tramite questionario il grado di benessere organizzativo sul luogo di lavoro percepito dai dipendenti del Comune di Gorla Maggiore soprattutto in relazione alla conciliazione tra esigenze di famiglia ed orario di lavoro. Sulla base delle risultanze dell'indagine , promuovere un percorso formativo destinato agli attori della vita amministrativa dell'Ente compatibilmente con le disponibilità di bilancio. Tale intervento avrà lo scopo di produrre un miglioramento costante e progressivo dell'organizzazione nel suo complesso e favorire il clima relazionale nell'ambiente di lavoro.