



COMUNE DI SAN MARTINO DI LUPARI

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la
valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le
discriminazioni

**PIANO TRIENNALE
DELLE AZIONI POSITIVE
DEL COMUNE DI SAN MARTINO DI LUPARI
2015-2017**

per favorire le pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori dell'ente

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2015-2017

Premessa

L'art. 42 comma 1 del D.Lgs. n. 198 del 11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 246 del 25.11.2005" definisce per Azioni Positive tutte quelle misure *"volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Il successivo **comma 2** del medesimo articolo dispone: *"Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:*

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;*
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;*
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;*
- d) superare condizioni, 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;*
- e) 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 ed ai livelli di responsabilità;*
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;*
- f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.*

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198 del 11.04.2006 stabilisce che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente del lavoro, tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale ed in caso di mancato adempimento si applica il divieto di assumere personale di cui all'art. 6 comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001.

Con deliberazione di G.C. n. 48 in data 30 aprile 2015 è stato istituito il "Comitato Unico di garanzia" (C.U.G.), tra le cui incombenze rientrano anche compiti propositivi e di verifica rispetto alla predisposizione dei Piani di azioni positive.

Nell'organizzazione del Comune è presente una forte componente femminile, per questo è necessario porre una particolare attenzione all'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità.

Il Comune di San Martino di Lupari intende predisporre piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Obiettivi

nella definizione delle azioni positive che il Comune si propone per attuare la piena parità nel contesto lavorativo, il Piano si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica **gli obiettivi** che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- tutelare e riconoscere il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

L'organico del Comune

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede ad oggi appunto una prevalenza femminile, come da tabelle sotto riportate.

Dotazione organica

La dotazione organica del Comune di San Martino di Lupari prevede alla data odierna n. 44 posti di cui,:

- n. 38 coperti;
- n. 6 vacanti.

Distribuzione del personale in servizio per genere

Lavoratori	Numero	%
Donne	26	68,42
Uomini	12	31,58
Totale	38	100,00

A tale situazione si aggiungono:

- il Segretario Generale, donna, in convenzione con altri n. 2 Comuni;

- l'Assistente sociale, donna, dipendente della locale Azienda ULSS, che svolge la propria attività in questo Comune a seguito di convenzione con la medesima Azienda;
- n. 2 dipendenti a tempo determinato (1 donna e 1 uomo);

Distribuzione del personale in servizio per genere tra le varie categorie

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale	%
Donne	6	5	15	26	68,42
Uomini	7	2	3	12	31,58
Totale	13	7	18	38	100,00

Per quanto riguarda l'Area delle Posizioni Organizzative, la situazione è la seguente:

Donne	1
Uomini	3
Totale	4

Distribuzione del personale in servizio per genere e orario di lavoro

Tipologia orario di lavoro	Donne	Uomini	Totale
Tempo pieno	17	12	29
Tempo parziale fino al 50%	1	0	1
Tempo parziale oltre il 50%	8	0	8
Totale	26	12	38

Per quanto riguarda i dipendenti che usufruiscono di permessi retribuiti ai sensi della legge 104/1992 per l'assistenza ad un proprio familiare la situazione ad oggi è la seguente:

Donne	3
Uomini	4
Totale	7

Il Piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

INDIVIDUAZIONE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2015-2017

L'Amministrazione comunale nell'arco del triennio di vigenza del Piano delle Azioni Positive si propone di perseguire i seguenti ambiti di azione:

1. Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente, l'efficienza organizzativa e favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

Detta azione potrà essere raggiunta mediante:

- l'organizzazione di incontri periodici con il personale dipendente per discutere delle criticità relative alla sicurezza psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici ed al clima organizzativo nei diversi Servizi, per porre in essere le necessarie azioni preventive e correttive;
- monitoraggio con cadenza annuale della situazione all'interno dell'ambiente lavorativo e rilevazione del grado di benessere organizzativo percepito dai dipendenti mediante somministrazione di un apposito questionario;
- verifica che non si creino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - pressioni o molestie sessuali;
 - casi di mobbing;
 - atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
- successiva analisi ed individuazione delle criticità e dei fattori che le hanno determinate;
- predisposizione delle proposte di miglioramento, per il superamento delle criticità emerse e per garantire un ambiente di lavoro sicuro e una gestione dei rapporti di lavoro e interpersonali improntati al rispetto della persona.

La somministrazione del questionario ai dipendenti, in collaborazione con il C.U.G., potrà essere effettuata entro il primo semestre 2016.

2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.

- Il Comune assicura nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti al genere femminile e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione/procedure di mobilità il rispetto della normativa in materia di pari opportunità.
- Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- Non sono previsti in dotazione organica posti che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di San Martino di Lupari valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.
- Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità

con l'invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

3. Sostegno all'acquisizione di titoli di studio superiori e universitari

- Vengono applicate le previsioni contrattuali in materia di diritto allo studio, anche con riferimento ai criteri di precedenza, che non comportino discriminazione tra i due generi.

4. Formazione del personale dipendente per favorire la crescita professionale e lo sviluppo di carriera.

- La programmazione della formazione terrà conto delle esigenze e necessità formative segnalate dai Responsabili di Area riferite ai servizi assegnati.
- Sarà garantita la pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione individuati.
- Nel caso di corsi organizzati dal Comune o da enti esterni che prevedano la presenza pomeridiana del dipendente, l'articolazione dell'orario di servizio sarà modulata, per quanto possibile, in modo da assicurare la partecipazione anche a coloro che sono a part-time con orario di lavoro che non prevede la presenza al pomeriggio.
- Potrà essere valutata la possibilità di organizzare una formazione in house (anche utilizzando le professionalità esistenti) in orari il più possibile accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

5. Flessibilità orario di lavoro e part-time.

- L'attuale disciplina dell'orario di lavoro del personale dipendente del Comune di San Martino di Lupari prevede:
una flessibilità in entrata e in uscita di 15 minuti rispetto all'articolazione dell'orario di lavoro stabilita;
una pluralità di orari personalizzati concessi, tenuto conto delle esigenze di servizio, per fronteggiare varie situazioni familiari (come ad esempio dipendenti con figli in età pre-scolare o scolare, dipendenti con componenti familiari disabili ai sensi della l. 104, dipendenti che hanno la necessità di usare i mezzi pubblici per recarsi al lavoro).
- Altre esigenze documentate di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio tra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.
- Al fine di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, sarà posta particolare attenzione alla persona, cercando di contemperare le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche facilitando la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part-time, su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto della normativa di riferimento.
- L'Amministrazione Comunale potrà considerare nel corso del triennio la possibilità di introdurre la disciplina del "Telelavoro" previa valutazione della fattibilità, dei costi-benefici e delle modalità per la verifica del regolare adempimento delle prestazioni lavorative.

6. Tutela della maternità e pari opportunità per tutti.

- Sarà posta particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente dal servizio per periodi prolungati dovuti a congedi per maternità/paternità, aspettativa per esigenze familiari o malattia ecc., mediante forme di affiancamento lavorativo, al momento del rientro, da parte del Responsabile di Area o di chi ha sostituito la persona assente e attività di aggiornamento e formazione in considerazione delle eventuali

modificazioni intervenute nel contesto normativo e organizzativo, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

- Durante l'assenza, su eventuale richiesta del dipendente, potrà essere prevista l'attivazione di flussi informativi tra lavoratori/lavoratrici ed Ente (tramite casella di posta elettronica).
7. Promuovere la cultura di genere attraverso una migliore e più capillare comunicazione e diffusione delle informazioni sulle pari opportunità.
- Pubblicazione del piano delle azioni positive sul sito istituzionale del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.
 - Informazione al personale dipendente dell'adozione del presente Piano delle Azioni Positive.
 - Costituzione di un'apposita sezione sul sito istituzionale dell'Ente, tramite la quale il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) possa rendere accessibili ai dipendenti informazioni sulla cultura di genere e del benessere organizzativo, sui compiti del C.U.G. ecc.
 - Nel periodo di vigenza del piano potranno essere presentati al C.U.G. pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dai dipendenti, in modo da poter procedere ad un eventuale aggiornamento adeguato e condiviso.
 - Ai sensi dell' art. 2 comma 3 lettera g) del "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia", il CUG svolgerà attività di verifica sui risultati delle azioni positive individuate.