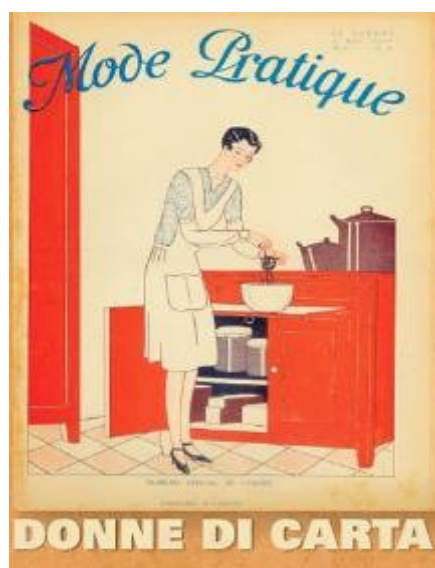


PIANO TRIENNALE 2007-2009 di azioni positive per le Pari Opportunità



CONTESTO GENERALE

Negli anni '50 nascono negli Stati Uniti le azioni positive, strumenti della politica governativa per garantire parità di diritti alle minoranze etniche ed alle donne.

L'Unione Europea con la Raccomandazione n°. 635/1984, ha chiesto agli Stati membri di adottare una politica di "azioni positive" in favore delle donne, contro le disparità di fatto che le colpiscono, specie sul lavoro.

Nel 1991 il Parlamento italiano approva la legge n° 125 "azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" le cui disposizioni (art. 1 comma 1) hanno lo scopo di "favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità".

Leggi istitutive e finalità generali

- **Legge n. 125 del 10 aprile 1991** “Azioni positive per la realizzazione della pari opportunità uomo-donna nel lavoro”.
All'art. 2 la legge prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici ed economici, nazionali, regionali, locali, sentite le organizzazioni sindacali locali e il Comitato per le Pari Opportunità adottino Piani di azioni positive.
Questo perché ogni amministrazione, nel suo ambito, possa mettere in atto azioni e progetti atti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.
- **Legge n. 215 del 1992**, sull'imprenditorialità femminile, per favorire il lavoro autonomo delle donne.
- **Decreto legislativo n. 29 del 1993 e Decreto legislativo n. 196 del 23 maggio 2000**
I Decreti riprendono i contenuti della legge n. 125/91 e statuiscono l'obbligatorietà dei Comitati Pari Opportunità e l'obbligatorietà per le amministrazioni di dotarsi di un Piano di azioni positive.
- **Legge n. 53 del 2000**, sui congedi parentali, che adotta misure per la conciliazione di vita familiare e vita lavorativa.
- **Decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198** “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.
- **Direttiva del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007** “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.

Contesto comunale

Nel Comune di **Gazzada Schianno** sono già di fatto attive forme di valorizzazione delle figure femminili nell'ambito lavorativo.

Alcuni dati.

La presenza della donna impegnata nel Comune è pari al 76% della forza lavoro; mentre le posizioni dirigenziali in essere sono ripartite all'86% a favore delle donne.

Gli orari di lavoro sono articolati in maniera flessibile e gli strumenti normativi fondamentali quali lo statuto ed il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi sanciscono, quale principio fondamentale nella gestione delle risorse umane, le pari opportunità di lavoro tra uomo e donna.

Viene costantemente favorita la partecipazione del personale ai corsi di formazione.

Viene facilitata l'uscita ed il rientro dalla maternità con personale di supporto che provvede anche alla integrale sostituzione del personale.

Obiettivi

Gli obiettivi generali del Piano, in sintonia con il contesto normativo e con i quattro grandi temi su cui si incentra la direttiva emanata dal Dipartimento che riguardano: **il riconoscimento, i diritti, il rispetto e la rappresentanza**, sono:

- intervenire sulla cultura della “diversità”uomo/donna;
- improntare la gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente con interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere, ponendo al centro l'attenzione alla **persona** contemperando esigenze dell'organizzazione con quelle dei dipendenti;
- favorire la crescita professionale e di carriera nell'ambito delle possibilità offerte dalle dimensioni dell'Ente;
- favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari attraverso azioni che valorizzino le differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro;
- aumentare la consapevolezza che leggere i fenomeni con l'ottica di genere è conveniente e strategico per la pianificazione e lo sviluppo delle risorse umane dell'Ente;
- individuare competenze di genere da valorizzare per implementare nella strategia dell'Ente la capacità di trattenere all'interno le professionalità migliori oltre che migliorare la produttività e il clima lavorativo generale.

Il Piano potrà essere aggiornato con modifiche suggerite dal Comitato nel corso del triennio di riferimento, riconoscendo nello strumento della partecipazione e della flessibilità la finalità per una concreta attuazione dello stesso.

Progetti e azioni positive

L'articolazione del piano avviene per progetti, articolati su più anni, suddivisi in azioni positive. Ogni progetto esplicita e si riferisce ad uno dei temi evidenziati, anche se in quasi tutti possono essere rinvenuti anche più di uno. Con il termine “azione positiva” s'intende un'azione che, con fatti concreti, mira ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze di fatto che ostacolano la piena partecipazione di donne e uomini. Entro il 20 febbraio di ciascun anno, la Direzione del personale dell'Amministrazione, in collaborazione con il CPO, redige una relazione di sintesi delle azioni effettuate nell'anno precedente e di quelle previste per l'anno in corso da indirizzare anche al dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità.

Questi i progetti elaborati:

1. **n.1 “ORGANIZZIAMOCI”**, sul tema della **rappresentanza**;
2. **n.2 “CONOSCIAMOCI”**, sul tema del **riconoscimento**;
3. **n.3 “ISTRUIAMOCI”**, sul tema dei **diritti**;
4. **n.4 “ATTIVIAMOCI”**, sul tema del **riconoscimento**.

Per quanto riguarda la programmazione temporale si è preferito dare indicazioni vincolanti solo per due azioni positive che si ritengono fondamentali per l'avvio di tutto il programma, lasciando la definizione ultima al CPO.

PROGETTO 1

“ORGANIZZIAMOCI”

Obiettivo: creazione e promozione del Comitato per le Pari Opportunità (CPO) all'interno dell'Ente con formazione e auto-formazione dei componenti. Incrementare la visibilità dell'amministrazione all'esterno circa l'attenzione prestata alle politiche di genere assunte come strategiche per la propria pianificazione. Il Comitato per le Pari Opportunità del Comune è una istituzione rivolta a tutti i dipendenti comunali; rappresenta un organo di supporto all'Amministrazione sulla tematica delle Pari Opportunità per favorire l'effettiva parità nel lavoro tra uomini e donne e formula proposte da perseguire all'interno della realtà lavorativa comunale per promuovere azioni positive per le Pari Opportunità. Il presente obiettivo rientra nel tema della **rappresentanza**.

Azione positiva 1: costituzione del Comitato e formazione dei suoi componenti coinvolgendo sia altre istituzioni esterne all'amministrazione comunale, come in via preferenziale la Consigliera Provinciale, sia personale interno non facente parte del Comitato, ma interessato a sviluppare tematiche di genere.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale e Direzione generale
- A chi è rivolto: ai dipendenti
- Tempi di realizzazione: entro giugno 2008

Azione positiva 2: individuazione ed elaborazione di uno spazio web intranet e internet finalizzato alla divulgazione dell'operato del Comitato (intranet) e dell'ente (internet) ed alla divulgazione di tematiche, normative, azioni positive ecc...

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale- Comitato - Direzione Generale
- A chi è rivolto: a tutti i dipendenti- all'esterno

PROGETTO 2

“CONOSCIAMOCI”

Obiettivo: conoscenza precisa della situazione di genere e informazione sulla situazione dell'amministrazione del Comune sulla tematica delle Pari Opportunità del personale dipendente.

I risultati che si potranno ottenere attraverso la conoscenza approfondita saranno soprattutto l'individuazione delle criticità eventualmente esistenti, delle esigenze e delle aspettative di donne e uomini sul lavoro.

Comunicazione di questa conoscenza ai dipendenti per aumentare la consapevolezza del personale sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Il risultato della comunicazione diffusa ai dipendenti è una maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, in primis delle posizioni organizzative, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che il Comitato e l'amministrazione intende intraprendere. Il presente obiettivo rientra nel tema del **riconoscimento**.

Azione positiva 1: effettuare una indagine conoscitiva sul lavoro all'interno dell'ente con il monitoraggio e aggiornamento statistico di genere sulla situazione del personale dipendente all'interno dell'amministrazione e con la raccolta sistematica dei dati già in possesso dell'amministrazione come ad esempio il Rapporto annuale sul personale elaborato dalla Direzione Generale ecc....

Impostare la raccolta sistematica dei dati (elaborazione di una modulistica adeguata) dei dipendenti anche per un'agevole lettura di genere degli stessi. La raccolta e l'elaborazione di questi dati potrà rivelare il profilo occupazionale dell'amministrazione, evidenziare cioè la posizione di donne e uomini nell'organico dipendente, i settori in cui le donne fanno o meno carriera. Si evidenzieranno quindi eventuali ambiti in cui vi sono criticità e che potranno essere oggetto di azioni positive mirate.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale - Direzione Generale – Comitato
- A chi è rivolto: ai dipendenti - al Comitato
- Tempi di realizzazione: entro dicembre 2008

Azione positiva 2: informazione e sensibilizzazione del personale dipendente tramite diffusione dei dati raccolti tramite sito web, aggiornamento sistematico del sito intranet e internet, invio di comunicazioni allegate alla busta paga.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale - Direzione Generale – Comitato.
- A chi è rivolto: ai dipendenti - all'esterno –

Azione positiva 3: elaborazione e invio al personale dipendente di un questionario di raccolta dati e informazioni sul tema della conoscenza della tematica delle pari opportunità che possa anche servire per raccogliere eventuali richieste di tematiche da approfondire. Il questionario da inviare unitamente ad altre informazioni circa iniziative del Comitato o a materiale informativo riguardante la tematica delle pari opportunità.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale – Comitato
- A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

Azione positiva 4: promozione attraverso la diffusione di materiale riguardante la tematica delle pari opportunità (rivolta alle Posizioni Organizzative in tutti i Servizi e Uffici). Potrà svolgersi nella forma di “tavole rotonde”, riguardare l’attività del Comitato e di altri Servizi in materia di pari opportunità. La promozione, informazione, lettura e analisi dei dati a disposizione circa gli aspetti che hanno attinenza con le pari opportunità nonché la conoscenza delle azioni positive e sperimentazioni proposte dal Comitato contribuirà a creare condivisione su quello che l’amministrazione ha fatto e sta facendo in materia di pari opportunità e agevolerà la nascita di una rete in grado di raccogliere e fornire informazioni su tali tematiche nonché avviare una formazione e auto-formazione delle posizioni organizzative.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale - Comitato - Direzione Generale.
- A chi è rivolto: ai dipendenti - alle posizioni organizzative

PROGETTO 3

“ISTRUIAMOCI”

Obiettivo: formazione del personale dipendente al fine di migliorare la gestione delle risorse umane per dare la possibilità all'Amministrazione di creare un ambiente di lavoro in cui i dipendenti si sentano a loro agio valorizzando le capacità professionali di ciascuno e superando disagi causati dalla mancata consapevolezza delle potenzialità presenti. Continuare quindi a dare attenzione a figure dirigenziali e organizzative per una formazione circa le differenze di genere, la valorizzazione e comprensione delle risorse umane presenti in Servizi e Uffici. Tale formazione, indirizzata verso tematiche così specifiche, dovrà aumentare l'attenzione per la comprensione delle attitudini e interessi individuali, oltre che migliorare il clima lavorativo nell'ottica della reciproca collaborazione. Questo da un lato permetterà di superare i pregiudizi, aumentare la fiducia reciproca, migliorare l'organizzazione del lavoro e la gratificazione dei lavoratori dall'altro avrà lo scopo anche di supportare tali figure in relazione a momenti decisionali specifici quali le valutazioni individuali del personale, le nomine ecc.....

La programmazione della formazione dovrà anche tenere conto delle esigenze dei Servizi consentendo uguale possibilità di partecipazione e frequenza per donne e uomini ai corsi di formazione nonché la presenza di dipendenti a tempo pieno e a tempo parziale. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolare gli orari, le sedi ed altro da renderli accessibili. Il presente obiettivo rientra nel tema dei **diritti**.

Azione positiva 1: incontri per le Posizioni organizzative sulla tematica dell'organizzazione del lavoro in un ottica di valorizzazione delle differenze di genere, improntati sulla base di esperienze e suggerimenti provenienti dagli stessi e dal Comitato.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale – Comitato- Direzione generale
- A chi è rivolto: alle posizioni organizzative

Azione positiva 2: formazione per il reinserimento di dipendenti che sono rimasti assenti dal lavoro per lunghi periodi per motivi familiari.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale – Servizio personale – Comitato
- A chi è rivolto: ai dipendenti che rientrano da maternità o aspettative.

Azione positiva 3: favorire la formazione per tutto il personale riguardo alle tematiche del benessere sul posto di lavoro.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale – Direzione generale– Comitato
- A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

PROGETTO 4

“ATTIVIAMOCI”

Obiettivo: favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori. Potenziare quindi le capacità dei lavoratori e lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro nonché realizzare economie di tempo e di denaro da parte dei dipendenti per gli spostamenti con conseguente riduzione dello stress lavorativo.

Gli obiettivi che si vogliono ottenere incrementando l'adozione di interventi innovativi di organizzazione del lavoro con una "flessibilità conciliativa" tali da favorire la produttività dell'ente sono il miglioramento della qualità lavorativa al suo interno con flessibilità di orario sul tempo pieno e sul part-time, nuove forme organizzative e di orario "personalizzate", laddove possibile e considerate le dimensioni dell'Ente. Il presente obiettivo rientra nel tema del **riconoscimento**.

Azione positiva 1: raccolta di dati sull'orario di lavoro, sulle necessità dei dipendenti in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro nell'ottica di valorizzazione ed ottimizzazione dei tempi di lavoro, di conciliazione dei tempi vita/lavoro, dell'economia degli spostamenti, delle particolari situazioni ed esigenze familiari ecc.....

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale - Comitato
- A chi è rivolto: al Comitato

Azione positiva 2: sperimentazione di nuove forme di orario riguardante lavoratrici e lavoratori con problemi di assistenza a figli e familiari. L'individuazione degli interessati potrà fare riferimento ai questionari e dati raccolti o a ulteriori questionari mirati. La sperimentazione riguarderà un periodo limitato a un anno.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale - Direzione Generale - Comitato
- A chi è rivolto: a dipendenti con particolari esigenze familiari

Azione positiva 3: valutazione di eventuali forme di sperimentazione di nuove forme di orario tenendo conto ad esempio dei problemi di maternità, pendolarità e di economicità di tempo e denaro dovuti agli spostamenti fra casa e lavoro. La sperimentazione riguarderà un periodo limitato ad un anno.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale - Direzione Generale - Comitato
- A chi è rivolto: dipendenti con particolari esigenze