



Comune di Codogno
Provincia di Lodi

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 01/07/2019-30/06/2022
(ART.48 COMMA 1 D.LGS. 11.04.2006 N.198)

L'uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale per tutte e per tutti e rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale Gli enti locali e regionali, che sono gli ambiti di governo più vicini ai cittadini, rappresentano i livelli d'intervento più idonei per combattere il persistere e il riprodursi delle disparità e per promuovere una società veramente equa. Essi possono, nelle loro sfere di competenza ed in cooperazione con l'insieme degli attori locali, intraprendere azioni concrete a favore della parità”

(dalla Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa il 12 maggio 2006 ad Innsbruck)

Premessa

Il Piano triennale delle azioni positive è previsto dall'articolo 48 del D.Lgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità”, con la finalità di assicurare *“la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*.

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministero per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le *“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*.

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art.19 del CCNL Regioni ed Autonomie locali 14.09.2000 e l'art.8 del CCNL Regioni ed Autonomie locali 22.01.2004.

Il D.Lgs. 03.08.2009 n.106, ha modificato l'art.6 del D.Lgs. n.81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- Chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- Valorizzazione ed ascolto delle persone;
- Attenzione ai flussi informativi;
- Relazioni interpersonali e riduzione delle conflittualità;

- Operatività e chiarezza dei ruoli;
- Equità nelle regole e nei giudizi.

L'art.21 della legge n.183/2010 ha apportato importanti modifiche al D.Lgs. n.165/2011 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* in particolare all'art.7 prevedendo che *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”*.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 04.03.2011 del Ministro per la Pubblica amministrazione e l'innovazione ed il Ministro per le pari opportunità *“l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento ed alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera ed alla sicurezza”*.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale, che indica la promozione e l'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, il Piano, in continuità con il precedente PAP, conferma l'attenzione ai tempi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze.

La situazione del Comune di Codogno

A fronte del continuo mutamento del quadro normativo, della sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini, si deve segnalare che il personale del Comune di Codogno si è costantemente ridotto e, in assenza di turn-over sino allo sblocco della capacità assunzionale attuato dalle normative che si sono succedute dal 2017 in avanti, non ha avuto un sostanziale ricambio generazionale.

Inoltre, il Comune di Codogno ha provveduto alla ridefinizione della struttura organizzativa apportando una rilevante diminuzione della dotazione organica in vigore che riportava numerosi posti vacanti.

Con deliberazioni della Giunta comunale n. 129 del 26/07/2011 e n. 132 del 17/06/2013 sono stati formulati gli indirizzi in merito alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e nominato con determina successiva dal Segretario Generale. Il CUG è unico ed esplica i suoi effetti nei confronti di tutto il personale, Esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate e promuove, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo.

Con deliberazione n, 6 del 28 gennaio l'amministrazione comunale ha infine costituito una commissione pari opportunità che si occupa di:

- a) promuovere indagini e ricerche sui problemi relativi alla condizione femminile nel comune; favorire l'informazione e la conoscenza delle normative e delle iniziative riguardanti la condizione femminile;
- b) esprimere pareri consultivi e avanzare proposte progettuali rivolti alle donne;
- c) promuovere progetti ed interventi volti ad ampliare l'accesso delle donne al lavoro ed ad incrementare le loro opportunità di formazione; collaborare nelle realizzazione di azioni positive definite con progetti specifici d'intervento di organismi ed enti, pubblici e privati, secondo le direttive della Comunità Europea;

La commissione opera in piena autonomia nell'ambito delle funzioni attribuite ed attua forme di collaborazione e di scambio con la Commissione Regionale per le Pari Opportunità. La sua attività è rivolta principalmente all'intera cittadinanza, ma ovviamente coinvolge l'intero operato dell'amministrazione orientandolo in tale direzione.

La rendicontazione dei risultati conseguiti dal precedente Piano riferito al triennio 2016/2019 non rileva particolari necessità di diversi e/o ulteriori interventi.

Ciò premesso e considerato, con il presente Piano Azioni Positive, l'Amministrazione comunale, in prosecuzione delle azioni già intraprese nel precedente piano, intende confermare l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia nel rispetto dei seguenti principi che devono informare l'attività dell'Ente :

- a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c) pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- d) partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- e) orari di lavoro che facilitino l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- f) individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e professionalità;
- g) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative vigenti nel tempo, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

ANALISI DATI DEL PERSONALE

Dall'analisi dei dati del personale, si può rilevare che la presenza delle donne, anche nelle posizioni di Categoria D, è ampiamente assicurata.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenza il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

	SEGRETERIO GENERALE	CAT. D	CAT.C	CAT.B	CAT.A	TOTALE
DONNE		9	22	15	4	50
UOMINI	1	8	13	16	2	39
TOTALE	1	17	35	31	6	90

di cui part-time su richiesta

	CAT. D	CAT.C	CAT.B	CAT.A
DONNE		2	2	
UOMINI				
TOTALE		2	2	

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Il presente Piano evidenzia gli obiettivi che, nel rispetto dei principi sopra esposti, questo Comune intende realizzare in materia nel triennio 01/07/2019 – 30/06/2022 ed elenca le azioni positive che si intendono attuare per il raggiungimento degli obiettivi.

OBIETTIVI

In questa ottica gli obiettivi di carattere generale che l'Amministrazione Comunale intende perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) promuovere una cultura antidiscriminatoria che miri a tenere alto il livello di attenzione nell'agire quotidiano (atteggiamenti, linguaggi, azioni e reazioni) e diffonda una uniforme conoscenza del fenomeno e delle procedure da seguire, elementi necessari nei rapporti con l'utenza e tra colleghi;
- 3) 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;
- 4) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere anche psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) permettere ai dipendenti l'approfondimento delle tematiche di interesse generale il cui quadro normativo e regolamentare ha subito negli ultimi anni una pesante revisione (es.: nuovo Codice degli appalti pubblici, anticorruzione e trasparenza, accesso agli atti e accesso civico);
- 9) tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e per gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati.
- 10) programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.
- 11) analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle continue modifiche normative ed alle innovazioni tecnologiche;
- 12) fornire ai/alle neo dipendenti indicazioni di base sulla struttura, sul contesto dell'Ente, sulla normativa trasversale (anticorruzione, obblighi di trasparenza) e sulle procedure interne;

Al fine di raggiungere i suddetti obiettivi vengono individuate le seguenti azioni positive:

FORMAZIONE

L'acquisizione di nuove conoscenze, di nuove professionalità e di nuovi strumenti di lavoro si pone quale condizione necessaria ed indifferibile dell'attività svolta dalla Pubblica Amministrazione chiamata, negli ultimi tempi, a sostenere un notevole incremento quantitativo e qualitativo dei servizi forniti al cittadino ed alle imprese.

Si evidenzia peraltro una forte richiesta da parte del personale per un significativo investimento formativo da parte dell'Amministrazione comunale.

Pertanto, compatibilmente con le vigenti norme in materia e con le disponibilità finanziarie dell'Ente, si intende continuare a sostenere la formazione del personale ed a mantenere strutturato in maniera permanente il sistema formativo per favorire lo sviluppo delle risorse umane, anche in ragione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni della comunità locale, valorizzando le risorse e le competenze personali, per ottenere, in parallelo, un efficace sviluppo organizzativo.

BENESSERE LAVORATIVO E TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che l'ambiente lavorativo può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai responsabili dei singoli settori, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti ed apprezzamenti del lavoro svolto.

In quest'ottica, sempre maggiore attenzione dovrà essere posta al tema della comunicazione interna ed al tema della trasparenza, anche fornendo specifiche ed adeguate motivazioni delle scelte operate nei processi riguardanti la gestione delle persone. L'obiettivo è quello di favorire una sempre maggiore circolazione delle informazioni ed una gestione più collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca ed il senso di appartenenza all'organizzazione.

ORARI DI LAVORO

Saranno favoriti l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Saranno promosse pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare soluzioni che permettano di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Si cercherà di potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili, nonché di realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e

l'ottimizzazione dei tempi di lavoro, ovvero sperimentando nuove forme di orario flessibile, prevedendo la possibilità di :

- articolazioni diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo assenze prolungate (es. malattie, maternità, congedi, ecc.)

All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente e dai Contratti Collettivi Nazionali.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti, sempre tenendo presente però le esigenze di erogazione dei servizi alla cittadinanza.

SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

L'amministrazione si pone i seguenti obiettivi:

- fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche,
- creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno;
- utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, senza discriminazione di genere
- affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

INFORMAZIONE

Saranno obiettivi del triennio:

- la promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità;
- aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere;

- programmare incontri di sensibilizzazione e informazione del personale sulle tematiche delle pari opportunità;
- informare i cittadini attraverso la pubblicazione di normative, disposizioni e novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO DA CASI DI MOLESTIE, MOBBING E DISCRIMINAZIONI

Con l'approvazione della legge 30.11.2017 n.179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" l'Ente ha inoltre provveduto a informare i dipendenti in merito al cosiddetto "whistleblowing" ed attivando detto servizio mediante l'utilizzo di una piattaforma informatica che ne garantisce l'anonimato.

Non sono previsti interventi in quanto, nell'esperienza fin qui maturata, non sono state segnalate situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il Comitato Unico di Garanzia curerà il monitoraggio dello stato di attuazione del Piano, relazionando alla Giunta Comunale e alle RSU.

DURATA E PUBBLICAZIONE

Il presente Piano ha durata per il triennio 01/07/2019 - 30/06/2022.

Nel predetto periodo saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, nonché suggerimenti e possibili soluzioni nel caso di problemi riscontrati nell'attuazione del Piano.

Come anzidetto, il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio dell'Ente nonché sul sito internet nello spazio dedicato all'Amministrazione Trasparente.