

COMUNE DI SANT'ILARIO D'ENZA

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021

Approvato con deliberazione di G.C. n. 12 del 05/03/2019

I. Premessa

Il presente Piano viene redatto secondo i principi di cui al D.Lgs n.165 del 30.3.2011 e come previsto dall'art. 48 – comma 1 del D.Lgs n.198 dell'11/7/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 246/2005" che prevede che, tra gli altri, 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 nel lavoro tra uomini e donne all'interno di ciascuna Amministrazione.

Le Azioni Positive sono misure temporanee speciali, finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni. IL Piano, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra i generi non inferiore a due terzi. Si rende ora necessario approvare un nuovo Piano per il triennio 2019/2021 in sostituzione di quello in scadenza, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 107 del 22/12/2016, relativo al biennio 2016/2018.

Si rappresenta che alcune funzioni e servizi quali Polizia Locale, riscossione coattiva, informatica, servizi sociali, coordinamento per le politiche educative e stazione unica appaltante sono state trasferite all'Unione Val d'Enza con contestuale trasferimento del relativo personale, eccetto che per il coordinamento delle politiche educative , il cui Responsabile svolge la propria attività in convenzione.

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza e la prevenzione di fenomeni discriminatori, il Comune di Sant'Ilario d'Enza si propone di riservare grande attenzione alle tematiche di genere attraverso l'istituzione di diverse attività trasversali, ormai consolidate da tempo, di Uffici dedicati al supporto delle politiche di genere e di gruppi di lavoro trasversali ed interdisciplinari, costituiti con personale interno di diversi Servizi e senza costi aggiuntivi, dedicati alla realizzazione di azioni positive a favore della conciliazione e della diffusione delle pari opportunità all'interno del Comune.

II. Le attività consolidate che intervengono sulle tematiche di genere

Assegnazione premio "Per ...la Donna" – valorizzazione di figure che hanno contribuito al benessere della comunità dal punto di vista culturale, civile, sociale. Il premio viene assegnato dalla commissione consiliare scuola, cultura dall'anno 2002;

Iniziative culturali organizzate in occasione della festa della donna – concerti, incontri pubblici, spettacoli, mostre;

Adesione Forum Donne Val d'Enza – il Comune di Sant'Ilario d'Enza aderisce al Forum Donne Val d'Enza che raggruppa rappresentati di tutti i Comuni Val d'Enza e si occupa della promozione delle pari opportunità e lotta alla discriminazione di genere nonché valorizzazione della figura delle donne. Organizza iniziative e coordina tutte le azioni a livello di Unione;

In occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, il Comune organizza iniziative pubbliche e culturali insieme alle associazioni del territorio; nel 2017 e 2018 il Comune ha organizzato una marcia insieme agli istituti scolastici.

Svolgimento di attività di ricerca storica tesa a valorizzare l'apporto delle donne nella storia. Il Comune ha fatto pubblicazioni ad hoc e documentari.

III. I dati relativi al personale del Comune di Sant'Ilario d'Enza

Si riportano di seguito i dati relativi al personale dipendente del Comune di Sant'Ilario d'Enza al 31.12.2017.

La distribuzione del personale per categoria ed un'analisi di genere:

Il personale per classi d'età al 31 dicembre 2017

Indicatori	anno 2014			anno 2015			anno 2016			anno 2017		
	Numero dipendenti		tot in percentuale									
	uomini	donne		uomini	donne		uomini	donne		uomini	donne	
Dai 19 ai 39 anni di età	6	14	27,03%	3	12	20,83%	3	10	19,12%	4	9	20,31%
Dai 40 ai 59 anni di età	8	38	62,16%	10	38	66,67%	10	35	66,18%	10	33	67,19%
Dai 60 anni di età e oltre	3	5	10,81%	3	6	12,50%	3	7	14,71%	2	6	12,50%
tot	17	57	100,00%	16	56	100,00%	16	52	100,00%	16	48	100,00%

Il personale per anzianità di servizio al 31 dicembre 2017

Indicatori	anno 2014			anno 2015			anno 2016			anno 2017		
	Numero dipendenti		tot in percentuale									
	uomini	donne		uomini	donne		uomini	donne		uomini	donne	
Da 0 a 15 anni di servizio	11	26	50,00%	10	25	48,61%	8	21	42,65%	8	19	42,19%
da 16 a 35 anni di servizio	6	24	40,54%	6	22	38,89%	8	23	45,59%	8	24	50,00%
da 36 a 43 anni di servizio	0	7	9,46%	0	9	12,50%	0	8	11,76%	0	5	7,81%
tot	17	57	100,00%	16	56	100,00%	16	52	100,00%	16	48	100,00%

Il personale per titolo di studio al 31 dicembre 2017

Indicatori	anno 2014			anno 2015			anno 2016			anno 2017		
	Numero dipendenti		tot in percentuale									
	uomini	donne		uomini	donne		uomini	donne		uomini	donne	
Fino alla scuola dell'obbligo	7	5	16,22%	7	4	15,28%	7	4	16,18%	7	4	17,19%

Licenza media superiore	4	32	48,65%	4	31	48,61%	4	29	48,53%	4	28	50,00%
Laurea	6	20	35,14%	5	21	36,11%	5	19	35,29%	5	16	32,81%
tot	17	57	100%	16	56	100%	16	52	100%	16	48	100%

Il personale a tempo parziale al 31 dicembre 2017

Indicatori	anno 2014			anno 2015			anno 2016			anno 2017		
	Numero dipendenti		tot in percentuale									
	uomini	donne		uomini	donne		uomini	donne		uomini	donne	
In part-time fino al 50%	1	3	5,41%	1	3	5,56%	1	3	5,88%	1	2	4,69%
In part-time oltre il 50%	1	6	9,46%	1	6	9,72%	1	6	10,29%	1	4	7,81%
tot	2	9	14,86%	2	9	15,28%	2	9	16,18%	2	6	12,50%

IV. Il Comitato Unico di Garanzia

Il Comune di Sant'Ilario d'Enza procederà alla nomina e regolamentazione del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), previsto dall'art. 21 della Legge 4.11.2010, N. 183.

Il CUG promuove azioni di tutela e sviluppo nei confronti di tutti i dipendenti, esercitando compiti propositivi, consultivi e di verifica su temi quali:

- predisposizione di azioni positive per promuovere l'uguaglianza sul lavoro tra uomini e donne; politiche di conciliazione vita privata/lavoro;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere organizzativo;
- prevenzione e rimozione di situazioni di discriminazione, violenze morali o psicologiche, mobbing; piani di formazione;
- orari di lavoro, forme di flessibilità;
- promozione e attuazione di azioni positive sui temi di competenza;
- collaborazione con organismi esterni ed interni sul tema delle Pari Opportunità.

Importante evidenziare che il CUG sarà l'organismo che si occuperà principalmente dell'attuazione e del monitoraggio del presente Piano che potrà essere integrato con altre Azioni Positive emerse dalle attività e dalle proposte del Comitato, anche in corso del triennio di riferimento.

V. Il Piano delle Azioni Positive

Il presente Piano, insieme ai vari organismi coinvolti a diverso livello e con diversi compiti, sono volti alla realizzazione congiunta di un unico obiettivo: promuovere e realizzare interventi mirati non solo al superamento delle disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori, ma anche volti a sviluppare la cultura di genere e il sostegno alle pari opportunità nella comunità. La tutela delle differenze è infatti anche un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità, valorizzando le caratteristiche e l'integrazione di genere significa innalzare il livello della qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza i bisogni dei cittadini, fruitori del servizio finale erogato.

Per tali motivazioni sono stati individuati alcuni macro-obiettivi da realizzare nel triennio 2019-2021 a supporto dei quali vengono previste azioni positive, articolate per Aree come di seguito indicato:

Area A: Conciliazione tempi lavoro-famiglia

Area B: Promozione e sensibilizzazione della cultura di genere

Area C: Formazione e riqualificazione professionale

Area D: Organizzazione e lavoro

Le azioni indicate vengono proposte nell'ottica di continuare quanto già realizzato dal precedente Piano 2016/2018 e di rafforzare alcune attività considerate prioritarie per le tematiche di genere, per la prevenzione di ogni forma di discriminazione e per favorire un clima di benessere organizzativo sul posto di lavoro.

Le azioni positive proposte dal Piano

Area A: Conciliazione tempi lavoro-famiglia

Obiettivo: Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di soddisfare il bisogno di conciliare meglio la vita professionale con la vita familiare dei/delle dipendenti e di innalzare nel contempo la qualità della vita.

Azione1A: Istituto del TeleLavoro – Il Comune di Sant'Ilario d'Enza si pone come obiettivo primario, la rivisitazione del "Regolamento per la disciplina dell'istituto del TeleLavoro" quale modalità alternativa della prestazione lavorativa per verificarne la congruità con il nuovo CCNL del 28 maggio 2018. Tale istituto rappresenta una fase di passaggio rispetto a quanto previsto, in tema, nella recente riforma del lavoro pubblico, che introduce l'istituto dello smart working, quale evoluzione del classico telelavoro e nuovo approccio di organizzazione aziendale che coinvolge diversi aspetti che vanno dalla flessibilità nello svolgere l'attività lavorativa fino al cosiddetto welfare aziendale. L'impegno in argomento è stato proposto, altresì, nella piattaforma di contratto decentrato integrativo proposta, dalla parte pubblica, al tavolo della contrattazione sindacale.

Azione2A: Orari di lavoro e part-time - Fatte salve le esigenze di servizio e il rispetto delle vigenti indicazioni normative e dei contratti di lavoro, il Comune si impegna a favorire l'adozione di politiche di conciliazione dei tempi lavoro-famiglia. Si confermano le attuali previsioni regolamentari inerenti le forme di flessibilità contenute nel regolamento sull'orario di lavoro, concordate con il Responsabile del Servizio di appartenenza e l'utilizzo del part-time per i dipendenti che hanno necessità personali e/o familiari di particolare gravità, nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari.

Azione3A: Orari di lavoro e congedi parentali - Particolare attenzione va riservata alle modalità di fruizione dei congedi parentali, che possono incidere favorevolmente sulla conciliazione dei tempi di lavoro-famiglia. Nel corso del triennio sarà monitorato il ricorso ai diversi istituti (congedi a ore, giornalieri/mensile), le modalità di utilizzo e fruizione da parte del personale, la verifica del ricorso all'istituto da parte delle lavoratrici o dei lavoratori, sempre nell'ottica di promuovere e sviluppare al meglio gli interventi di conciliazione.

Area B: Promozione e sensibilizzazione della cultura di genere

Obiettivo: Sensibilizzare il personale, promuovendo la cultura di genere attraverso la diffusione delle informazioni e la promozione di iniziative sui temi di pari opportunità che abbiano rilievo sia all'interno che all'esterno dell'Ente.

Azione1B: Partecipazione e comunicazione. Con il supporto del CUG e degli altri organismi dedicati alla parità, ci si propone di raccogliere suggerimenti e proposte per iniziative di informazione, miglioramento dei servizi e azioni di supporto finalizzate ad alimentare la cultura di genere attraverso la conoscenza, il confronto e l'attuazione di eventi e azioni aventi quale obiettivo la effettiva realizzazione di efficaci politiche di genere. Oltre alla partecipazione è necessario poi predisporre una rete informativa che consenta la diffusione e la pubblicizzazione delle azioni e degli eventi dedicati al raggiungimento di tale obiettivo.

Azione2B: Sensibilizzazione della cultura di genere. Si prevede di organizzazione eventi di sensibilizzazione e iniziative legate alle pari opportunità anche attraverso l'adesione a iniziative promosse dall'Unione Val d'Enza.

Area C: Formazione e qualificazione professionale

Obiettivo: Garantire le pari opportunità anche in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale.

Azione1C: Partecipazione alle sessioni formative. La formazione dell'Ente è già improntata a garantire una uguale possibilità di partecipazione alle diverse iniziative proposte dal Piano delle Attività Formative progettato per soddisfare le esigenze di tutte le categorie professionali senza alcuna discriminazione di genere o di altro tipo. Per favorire ulteriormente la partecipazione del personale che usufruisce di orari particolari o di part-time, il Comune si impegna, laddove possibile, a programmare una articolazione su turni di partecipazione mirata a permettere la presenza del personale non impiegato a tempo pieno, in orario di servizio compatibile con le diverse esigenze ovvero senza aggravii di orario che possano creare disagio alla conciliazione lavoro-famiglia, nel rispetto sia delle esigenze di servizio che delle scelte individuali relative all'eventuale fruizione di lavoro a tempo parziale.

Azione2C: Interventi di reinserimento lavorativo. Al fine di mantenere costante il livello di competenze acquisite, si propone di favorire il reinserimento lavorativo dei/delle dipendenti assenti per lunghi periodi, (es. rientro dalla maternità, malattia o aspettativa per motivi di cura e assistenza familiare) attraverso un reinserimento graduale nell'ambito lavorativo che prevede anche un affiancamento interno predisposto dal responsabile dell'ufficio di appartenenza, finalizzato all'aggiornamento relativo alle procedure e modalità operative di competenza in modo da mettere a proprio agio il/la dipendente che riprende il lavoro rendendolo autonomo ed integrato nel più breve tempo possibile.

Azione3C: Interventi di qualificazione e riqualificazione professionale. Nei casi in cui il/la dipendente, dopo accertamenti sanitari del Medico competente, siano dichiarati inidonei allo svolgimento della propria mansione e vengano quindi destinati ad altra funzione, l'Ufficio competente prevede e programma percorsi di aggiornamento/riqualificazione professionale che permettano al personale in tale situazione di dedicarsi con serenità e preparazione alle nuove mansioni, in modo da reintegrarsi senza disagi e senso di emarginazione alle diverse attività lavorative.

Area D: Organizzazione e lavoro

Obiettivo: Promuovere il benessere organizzativo e attuare politiche di sostegno a situazioni di disagio dei lavoratori e delle lavoratrici; attuare politiche di valorizzazione del personale e garantire le stesse possibilità di carriera e avanzamento nei ruoli e nelle posizioni apicali della struttura organizzativa.

Azione1D: Competenze professionali e sviluppo delle potenzialità individuali. Il Comune si pone l'obiettivo di mantenere e rafforzare il principio di integrazione di parità di trattamento in tutte le fasi della vita professionale delle risorse umane, affinché assunzione, formazione e sviluppo di carriera avvengano, compatibilmente con le vigenti disposizioni normative, in base alle competenze, esperienze e potenziale professionale e individuale, senza alcuna disparità di genere.

Azione2D: Commissioni e concorsi. Nelle Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni deve essere riservata alle donne la partecipazione pari ad almeno 1/3 dei componenti, come previsto dall'art. 9 del DPR 487/1994 relativo all'accesso agli impieghi nelle Pubbliche Amministrazioni e come previsto nel Regolamento sull'accesso ai concorsi.

VI. Durata e monitoraggio delle azioni proposte

Le azioni comprese nel presente Piano vengono realizzate a favore dei/delle dipendenti del Comune di Sant'Ilario d'Enza e hanno validità per il triennio 2019-2021. Eccezionalmente, nel periodo di vigenza sarà possibile integrarlo con ulteriori Azioni e proposte definite dal CUG e dagli organismi interni che si occupano di parità di genere. Al fine di garantire che il Piano non sia considerato come mero adempimento previsto dalla vigente normativa ma abbia effettiva efficacia operativa, e' prevista la possibilità di monitorare le Azioni adottate e organizzare la raccolta di pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni fornite da tutto il personale dipendente, in modo da procedere ad un'adeguata programmazione del prossimo Piano. Il presente documento verrà diffuso a tutto il personale e pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Sant'Ilario d'Enza.