



COMUNE DI MEOLO

CITTA' METROPOLITANA DI VENEZIA

Piazza Martiri della Libertà, 1 - 30020 Meolo tel. 0421/61283 fax 0421/618706

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2016 – 2018

Premessa

Il D.Lgs. 30.03.2001 n.165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, il D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donne” e la Direttiva della Funzione Pubblica del 23.05.2007 stabiliscono che le Amministrazioni pubbliche predispongano “piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”, tendendo in tal modo a realizzare l'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne.

In relazione a tale Piano, la Direttiva 23 maggio 2007 ha meglio specificato i potenziali ambiti per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, sottolineando, in modo particolare, l'eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, l'organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e gestione del personale, l'importanza della formazione e della cultura organizzativa orientati al rispetto e alla valorizzazione delle diversità.

Il Decreto legislativo n. 165/2001 dispone inoltre all'art. 7 che le pubbliche amministrazioni garantiscano parità di opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta non solo in ordine all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale e alle promozioni, ma anche alla sicurezza sul lavoro.

Anche alla luce delle citate norme, che specificano e valorizzano ulteriori ambiti di parità ed opportunità, il Comune di Meolo, attraverso il presente Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità, prende atto delle novità intervenute e valorizza il cambiamento normativo, estendendo adeguatamente il campo delle azioni positive da intraprendere nel triennio 2016-2018.

1 - Finalità

L'elaborazione del Piano si caratterizza per essere rivolto a tutti coloro che lavorano nel Comune di Meolo superando la tradizionale concezione che vede le azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici, ritenendo opportuno privilegiare azioni trasversali.

Esemplare a quest'ultimo riguardo è il tema della garanzia di pari opportunità in favore di persone con problemi di lavoro, di cura, al fine di consentire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare e la redistribuzione tra i generi dei ruoli professionali e familiari con misure adeguate.

Si vuole insomma che il piano delle azioni positive evolva verso una cultura di genere che sposti l'attenzione dalle misure speciali per gruppi svantaggiati alle modifiche delle pratiche e delle politiche che originano gli svantaggi.

Al fine di concretizzare gli strumenti normativi occorre un salto di qualità, possibile solo a condizione di riuscire ad integrare la dimensione della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli: nelle organizzazioni, nella vita e nella società.

Si richiede quindi anche al Comune di Meolo un rinnovato impegno per la parità tra donne e uomini attraverso il potenziamento della prospettiva di genere in tutte le sue politiche. In particolare è necessario un approccio diversificato alla gestione delle risorse umane, finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo che favorisca l'espressione del potenziale individuale e lo utilizzi come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

In questa strategia gli organi politici e i responsabili di Area sono chiamati a una maggiore sensibilità e conoscenza delle tematiche di genere affinché facciano propria la responsabilità di organizzare una struttura nella quale sia realizzata l'effettiva parità di genere.

2 - Analisi della struttura organizzativa

In via preliminare non si può prescindere da una ricognizione sulla ripartizione per genere di tutta la struttura del Comune.

L'analisi della situazione degli organi politici alla data odierna presenta il seguente quadro di raffronto:

Organi politici	Donne	Uomini	Totale
Sindaco	1	-	1
Giunta comunale	1	3	4
Consiglio Comunale	6	6	12

Commissioni	Donne	Uomini	Totale
Elettorale	3	1	4
Giudici popolari	3	0	3

Componenti organi esterni di nomina consiliare o sindacale

Organi esterni	Donne	Uomini	Totale
Pro Loco	1	1	2
Scuole materne non statali	2	0	2

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

Situazione per genere al 01.01.2016

Totale dipendenti compreso il Segretario Comunale	n. 26
Donne	n. 14
Uomini	n. 12

Situazione disaggregata per area:

Settore	Donne	Uomini	Totale
1^ - Servizi amministrativi e alla persona	9	2	11
2^ - Servizi finanziari	3	1	4
3^ - Servizi tecnici	1	6	7
4 - Servizio di Polizia locale	0	3	3
Totale	13	12	25

Situazione disaggregata per categoria professionale

	Donne	Uomini	Totale
Segretario generale	1	=	1
Posizioni organizzative	1	2	3
Cat. D non Posiz.Organ.	2	3	5
Cat. C	8	5	13
Cat. B3	2	1	
Cat. B		1	
Totale	14	12	

Situazione disaggregata personale che utilizza part-time

Categoria	Donne	Uomini	Totale
D		1	1
C			
B3			
B		1	1
Totale		2	2

Organismi amministrativi a rilevanza interna

Organismo	Donne	Uomini	Totale
Rappresentanza sindacale unitaria	2	2	4
Delegazione trattante di parte pubblica	3	3	6
Nucleo di valutazione della performance	1	-	1
Comitato Unico di garanzia (effettivi e supplenti)	5	3	8
Totale	11	8	19

Il contesto del Comune di Meolo, come sopra rappresentato, registra relativamente agli organi politici, una parità di genere nell'organo elettivo consiliare ed anche nell'organo esecutivo di nomina sindacale. Nelle commissioni risulta prevalente la componente femminile come pure nel Comitato di gestione delle scuole paritarie, mentre tra i rappresentanti del Consiglio nella Pro Loco si rileva una situazione di perfetta parità.

Per quanto attiene l'apparato burocratico si evidenzia la prevalente presenza femminile sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente; in particolare, si registra una netta prevalenza delle donne nella categoria C con riferimento agli organismi a rilevanza interna.

In riferimento poi alle posizioni apicali – Segretario generale e Posizione organizzative – la situazione è allineata.

Al momento non sussistono significative condizioni di divario e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne e ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo.

3. Specifiche azioni positive

Nel Piano triennale delle azioni positive 2016-2018 vengono indicati un ristretto numero di misure e comportamenti che si ritengono particolarmente rilevanti e prioritari.

- Conoscenza e diffusione del CUG all'interno dell'Ente
- Analisi della situazione del personale in servizio
- Consulenza e supporto specialistico alle situazioni di necessità dei dipendenti
- Formazione dei lavoratori e lavoratrici sulle tematiche inerenti le pari opportunità
- Agevolazione dei dipendenti che rientrano dopo lunghi periodi di assenza, in modo da favorire il reinserimento
- Formazione del personale
- Formazione dei componenti del CUG
- Utilizzo di un linguaggio non discriminatorio
- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

PERIODO	Primo anno	
OBIETTIVO	Conoscenza e diffusione del CUG all'interno dell'Ente	
AZIONI	Informazioni sull'esistenza e funzioni del CUG e sui riferimenti interni all'Ente	

PERIODO	Primo anno	
OBIETTIVO	Analisi della situazione del personale in servizio	
AZIONI	Valutazione delle eventuali situazioni soggettive presenti tra tutto il personale dipendente ai fini di prevedere eventuali articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali valorizzando il lavoro di cura come "tempo sociale"	

PERIODO	Tre anni	
OBIETTIVO	Consulenza e supporto specialistico alle situazioni di necessità dei dipendenti	
AZIONI	Verifica dell'esistenza nel territorio provinciale di strutture organizzative idonee (es. Sportello Donna, Sportello legale)	

PERIODO	Tre anni	
OBIETTIVO	Formazione dei lavoratori sulle tematiche inerenti le pari opportunità e diffusione di una cultura di genere	
AZIONI	Trasmissione alla casella di posta personale del dipendente del materiale riguardante la sensibilizzazione sulla cultura di genere.	

PERIODO	Tre Anni	
OBIETTIVO	Agevolazione dei dipendenti che rientrano dopo lunghi periodi di assenza, in modo da favorire il reinserimento	
AZIONI	Individuazione di piani formativi/informativi o altre forme di sostegno che accompagnino i lavoratori e le lavoratrici in fase di rientro a lavoro (ad esempio, inviando via mail aggiornamenti legislativi o organizzativi)	

PERIODO	Tre Anni	
OBIETTIVO	Formazione del personale	
AZIONI	Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto delle necessità di aggiornamento dovute alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini. Rilevare la eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute ecc.	

PERIODO	Tre anni
OBIETTIVO	Formazione dei componenti del CUG sulle tematiche inerenti le pari opportunità e diffusione di una cultura di genere
AZIONI	Proporre in caso di necessità incontri di sensibilizzazione e di formazione, ad esempio sui temi del mobbing e delle molestie sessuali, anche in collaborazione con altri CUG del territorio.

PERIODO	Tre anni
OBIETTIVO	Utilizzo di un linguaggio non discriminatorio
AZIONI	Diffusione dell'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio che incoraggi il personale, come ad esempio nella redazione degli atti amministrativi, utilizzando il più possibile sostantivi come “persone” anziché “uomini” oppure “lavoratori e lavoratrici” anziché “lavoratori”

PERIODO	Tre anni
OBIETTIVO	Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi
AZIONI	L’Ente assicura la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, opportunamente regolamentato. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell’Ente e quelle del/della dipendente. Ferma restando la disciplina dei permessi, aspettative e congedi dettata dal C.C.N.L., in caso di manifestate e motivate esigenze, potranno essere attivate forme di consultazione anche con le Rappresentanze Sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell’orario di lavoro.

4. Uffici coinvolti

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutti i Servizi dell’Ente, il particolare il Servizio Personale.

5. Durata

Il presente piano ha durata triennale con decorrenza dalla data di esecutività della delibera che lo approva.

Il Comitato può presentare, durante la vigenza, eventuali ed ulteriori integrazioni.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti tramite il CUG pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.