



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2014 – 2016

Premessa

Il triennio 2014/2016 rappresenta il terzo per l'Amministrazione Comunale di Venegono Inferiore, alle prese con la programmazione sulle azioni positive, in attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. 198/2006, modificato dal d. Lgs. n. 5/2010.

L'obiettivo del piano è di programmare le attività rivolte alla tutela delle pari opportunità e dell'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro. Nello specifico, per il triennio considerato sono state identificate le seguenti aree di intervento:

- benessere organizzativo;
- formazione del personale
- Conciliazione dei tempi di vita – tempi di lavoro;
- Sviluppo delle professionalità.

Nel piano si procederà ad una prima analisi della situazione attuale, con un focus sui risultati ottenuti nel triennio appena concluso, rispetto, quindi, a quanto programmato nel precedente piano delle azioni positive, per poi procedere alla descrizione delle azioni previste per il periodo 2014 – 2016.

Principi

I principi cui si ispira il Comune di Venegono Inferiore per il raggiungimento degli obiettivi sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori e delle lavoratrici;
- 2) 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;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
 - 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionali del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
 - 5) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
 - 6) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;

L'organico del comune

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Venegono Inferiore non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune presenta situazioni di squilibrio di genere a vantaggio delle donne così come risulta dalla tabella che segue:

Qualifica	Donne	Uomini	Totale
Cat. D	5	2	7
Cat. C	12	1	13
Cat. B	2	1	3
Totale	19	4	23

Il piano delle azioni positive più che riequilibrare la presenza maschile 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.

Risultati derivanti dal Piano delle Azioni positive 2011/2013.

- 1) E' stato costituito il Comitato Unico di Garanzia nel rispetto delle modalità e tempistiche imposte dalla Legge n. 183 del 04.11.2010 (vedi determinazioni n. 311 del 03.06.2011 e n. 64 del 31.01.2013);
- 2) Relazione dettagliata del Presidente del Comitato Unico di Garanzia, prodotta entro marzo 2013, relativa all'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, mediante pubblicazione della stessa sia sulla bacheca a disposizione del personale che sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente";
- 3) E' stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 94 del 18/07/2011 e modificato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 109 del 03.10.2011 e n. 109 del 12.11.2012, il Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti e dei Responsabili di area, atto a incentivare tutto il personale senza differenziazione di genere;
- 4) E' stata promossa la formazione del personale senza fare distinzione di livelli e di categorie, favorendo la partecipazione a corsi formativi, tenuti da Enti all'uopo preposti (UPEL, FORMEZ, Comune di Varese, ecc.).

Come si vedrà nelle pagine seguenti, alcune delle azioni sono state ripresentate, benché già realizzate, in quanto tendenti a migliorare gli effetti benefici nell'organizzazione dell'Ente Comunale.

Le azioni positive

Benessere organizzativo

Obiettivo: migliorare la percezione di benessere dei dipendenti nel contesto lavorativo garantendo le migliori condizioni di lavoro possibile. Promuovere una collaborazione tra il CUG, il rappresentante dei lavoratori all'interno dell'Amministrazione comunale, il responsabile della prevenzione e sicurezza ed il medico del lavoro incaricato dall'Amministrazione Comunale, per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi e dell'individuazione dei fattori che possono incidere

negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o violenza psichica.

Formazione del personale

Obiettivo: prosecuzione della formazione e dell'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, in modo che l'attività formativa diventi una modalità costante di sviluppo e valorizzazione del personale in un'ottica di crescita delle competenze possedute e mantenere un elevato grado di professionalità diffusa a tutti i livelli.

Conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro

Obiettivo: facilitare l'introduzione di orari flessibili per particolari esigenze familiari e/o personali, compatibilmente con le esigenze di servizio. Favorire percorsi formativi che dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici/lavoratori part-time.

Sviluppo della professionalità

Obiettivo: a seguito della revisione, nell'ultimo quadrimestre dell'anno 2013, del sistema per la retribuzione accessoria, si vuole tenere monitorata la valorizzazione dei ruoli e responsabilità di tutto il personale compatibilmente con l'attribuzione del premio produttività di fine esercizio finanziario.