

UNIONE dei COMUNI dello SCRIVIA



**PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
2017/2019**

(ai sensi dell'art. 48, comma 1, D.L.vo n. 148 dell'11/04/2006)

Approvato con delibera di Giunta dell'Unione n. 8 del 13/02/2017

PREMESSA

Nel giugno 2000, la Commissione Europea con la direttiva 2000/43/CE adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Questa ottica permette la individuazione dei problemi prioritari e soprattutto la adozione di strumenti necessari per superarli e modificarli, sollecitando sulle pari opportunità misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro, e retributive, di sviluppo professionale.

Il Decreto Legislativo 1 aprile 2006 n. 198 *"codice della pari opportunità tra uomo e donna"*, a norma dell'art. 6 della Legge del 28 novembre 2005 n. 246 riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 *"Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive"*, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro"*.

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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Tale legislazione si pone come obiettivo l'eliminazione delle disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari.

A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive. Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dalle diverse Amministrazioni in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

In considerazione di quanto sopra esposto l'Unione dei Comuni dello Scrivia e i Comuni di Busalla, Casella, Crocefieschi, Isola del Cantone, Montoggio, Ronco Scrivia, Savignone, Valbrenna e Vobbia, armonizzano la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

ANALISI SITUAZIONE ESISTENTE

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro", e i decreti legislativi n.196/2000 e n.165/2001 prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un **Piano di Azioni Positive**.

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 1^a febbraio 2017, nei Comuni aderenti all'Unione dei Comuni, e nell'Unione dei Comuni medesima, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Lavoratori/ Enti	Bu salla	Croce fieschi	Case lla	Isola del Cantone	Mont oggio	Savign one	Ronco Scrivia	Valbrev enna	Vob bia	Unio ne	Tot ale
Cat. D3 - Donne	1	1	0	0	0	0	3 ¹	1	0	0	6
Cat. D3 - Uomini	1	0	0	3	1	0	1	0	1	0	8
Cat. D - Donne	4	0	1	0	1	3	3	0	0	0	12
Cat. D - Uomini	3 ²	0	3	2	1	2	0	1	0	0	12
Cat. C - Donne	9	1	4	1	2	7	14 ³	0	1	0	39
Cat. C - Uomini	5	0	2	1	0	0	2	0	0	0	10
Cat. B3 - Donne	7 ⁴	0	0	1	0	1	1 ⁵	0	0	0	10
Cat. B3 - Uomini	9	0	0	2	3	2	3	1	1	0	19
Cat. B -	1	0	0	0	0	0	3 ⁶	0	0	0	4

¹ di cui n.1 in Comando presso Ministero di Grazia e Giustizia

² di cui n.1 in Comando presso Ministero di Grazia e Giustizia

³ di cui n.3 in distacco presso Cooperativa esternalizzazione Asilo Nido

⁴ di cui n.1 in distacco presso società gestione Servizio Refezione Scolastica

⁵ di cui n.1 in distacco presso società gestione Servizio Refezione Scolastica

⁶ di cui n.1 in distacco presso società gestione Servizio Refezione Scolastica

Donne											
Cat. B - Uomini	0	1	7	0	0	4	0	1	0	0	13
TOTALE Lavoratori	40	3	17	10	8	19	30	4	3	0	134
di cui Donne	22	2	5	2	2	11	24	1	1	0	70
di cui Uomini	18	1	12	8	6	8	6	3	2	0	64

A ciò occorre aggiungere n.3 Segretari Comunali (*n.2 uomini e n.1 donna*), attualmente in convenzione tra i Comuni nella seguente modalità:

- Comuni di Busalla, Campomorone, Savignone e Isola del Cantone (*uomo*);
- Comuni di Casella e Montoggio (*uomo*);
- Comuni di Spotorno, Ronco Scrivia e Vobbia (*donna*).

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti individuati in posizione organizzativa "Responsabili di Area", ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori /Enti	Busa lla	Croce fiesch i	Case lla	Isola del Cantone	Mon togg io	Savig none	Ronco Scrivia	Valbrev enna	Vob bia	Tot ale
Donne	4	1	1	0	1	3	3	1	0	14
Uomini	1	0	2	3	2	1	1	1	1	12
TOTALE	5	1	3	3	3	4	4	2	1	26

Presso l'Unione dei Comuni dello Scrivia invece, le unità di personale dipendente a cui sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.L.vo n. 267/2000 sono n. 5 (*tutti in comando parziale in entrata*), di cui n. 2 donne e n. 3 uomini.

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti che fruiscono della Legge n.104/1992 è la seguente:

COMUNI	n. lavoratori
BUSALLA	9+1[^]
CASELLA	0
CROCFIESCHI	0
ISOLA DEL CANTONE	0
MONTOGGIO	2
RONCO SCRIVIA	4
SAVIGNONE	1

VALBREVENNA	1
VOBBIA	0
UNIONE	0
TOTALE	17+1[^]

[^] dipendente che fruisce di 2 ore di riposo giornaliero

Sulla base di quanto sopra monitorato e per le finalità di cui all'art.48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il Piano in questione segue le azioni perseguite dai singoli Comuni nei rispettivi Piani di azioni positive per il triennio 2014/2016 approvati dagli organi dei rispettivi Comuni.

In particolare, i singoli Comuni, hanno sempre cercato di garantire condizioni di pari opportunità fra uomini e donne mediante:

- ✓ flessibilità dell'orario di lavoro e riconoscimento del part-time, favorendo la possibilità di adattare l'orario di lavoro alle esigenze familiari;
- ✓ ampia possibilità di partecipare a corsi di formazione nell'orario di lavoro sia del personale femminile che di quello maschile;
- ✓ commissione concorsi con la partecipazione di componenti di genere femminile e maschile;
- ✓ promozione della presenza femminile anche nelle mansioni più convenzionalmente maschili;
- ✓ programmazione di iniziative atte a favorire l'inserimento di personale con problemi di handicap e disagio sociale.

Sono state attivate le seguenti azioni di promozione della cultura di genere, anche tenuto conto che i tutti i Comuni aderenti all'Unione, partecipano al medesimo Distretto Socio Sanitario:

- ✓ Adesione alla campagna nazionale "*Fiocco Bianco*" iniziativa che da spazio e visibilità tutti coloro che vogliono impegnarsi contro la violenza alle donne;
- ✓ Adesione alla Rete provinciale contro la violenza di genere tra Comuni della Valpolcevera, della Valle Scrivia, la Provincia di Genova e gli Sportelli Donna esistenti sul territorio del DSS 10;
- ✓ Adesione ai Bandi Regionali promossi dal DSS 10 denominati "Progetto Donna" e "Pari opportunità e conciliazione dei tempi";
- ✓ Partecipazione all'indagine dal titolo "*Nella rete: Insieme contro la violenza di genere*", su come viene percepito il tema della violenza sulle donne nella nostra città, predisposto dalla Provincia di Genova e dal Comune di Genova in collaborazione con A.S.L. 3 Genovese, Centri e Sportelli di ascolto presenti a Genova e nella Provincia. Il questionario è stato somministrato a tutti i dipendenti dell'Ente, a uomini e donne maggiorenni, ai genitori di alunni frequentanti le scuole comunali, agli utenti dell'Informalavoro, nonché agli esercizi commerciali del territorio. I risultati di tale indagine sono stati presentati in occasione della giornata mondiale contro la violenza sulle donne organizzato dagli Enti promotori il 25 novembre 2010;
- ✓ Adesione ad iniziative promosse dalle associazioni culturali del territorio tese a riflettere sulla condizione della donna e sui fenomeni interculturali presenti nella nostra comunità.

L'approvazione del nuovo Piano Azioni Positive per il triennio 2017-2019 passa quindi, necessariamente attraverso un momento di riflessione a consuntivo delle azioni concretamente realizzate, al fine di pervenire per tale triennio, alla formulazione di un Piano che, realisticamente, tenga conto delle esperienze acquisite e, naturalmente delle criticità riscontrate e possa essere orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte ad ambo i sessi nell'ambiente di

lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari armonizzando, nell'Unione dei Comuni dello Scrivia e nei Comuni di Busalla, Casella, Crocefieschi, Isola del Cantone, Montoggio, Ronco Scrivia, Savignone, Valbrevenna e Vobbia, le attività da perseguire.

AZIONI POSITIVE E LE AREE TEMATICHE DA SVILUPPARE TRIENNIO 2017-2019

Al fine di ottimizzare l'organizzazione delle attività e migliorare il processo delle procedure interne, le Amministrazioni dell'Unione dei Comuni dello Scrivia e dei Comuni di Busalla, Casella, Crocefieschi, Isola del Cantone, Montoggio, Ronco Scrivia, Savignone, Valbrevenna e Vobbia, con il Piano di Azioni Positive intendono consolidare una collaborazione trasversale per l'adozione di mezzi che permettano una lettura ed organizzazione dei dati che evidenzino bisogni e risposte specifici " *di genere*" e che focalizzino gli obiettivi di miglioramento legati alla tematica delle pari opportunità da parte delle diverse aree e servizi delle Amministrazioni stessi, in una prospettiva triennale di azione.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente Piano si pone come obiettivi:

- **Obiettivo 1** - Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di vario genere, anche rimuovendo gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate, anche prevedendo:
 - a) costituzione del Comitato Unico di Garanzia
 - b) predisposizione Codice condotta contro le molestie sessuali.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3.** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione del personale, anche facilitando l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.
- **Obiettivo 4.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità. In tale ambiti l'Amministrazione dell'Unione dei Comuni dello Scrivia intende intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità.

AZIONI POSITIVE

Al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, vengono individuate le seguenti azioni positive da attivare:

AZIONE 1 - Indagine conoscitiva sui bisogni del personale

E' prevista la realizzazione di indagini conoscitive sui bisogni del personale.

Saranno predisposti appositi questionari nei quali saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti del personale sul tema delle pari opportunità.

AZIONE 2 - Benessere e tutela del personale

Le Amministrazioni dell'Unione dei Comuni dello Scrivia e dei Comuni di Busalla, Casella, Crocefieschi, Isola del Cantone, Montoggio, Ronco Scrivia, Savignone, Valbrevenna e Vobbia saranno impegnate a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- ✓ pressioni o molestie sessuali;
- ✓ casi di mobbing;
- ✓ atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- ✓ atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

A tal fine, le Amministrazioni si impegnano ad istituire in forma associata il *"Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni"* (CUG), in ottemperanza a quanto stabilito dagli artt. 1, 7 e 57 2 del D.Lgs. 165/2001, ponendo in essere ogni azione necessaria a favorirne l'espletamento delle funzioni, anche adottando un'unica predisposizione *"Codice condotta contro le molestie sessuali"*.

AZIONE 3 - Promozione della cultura di genere

Promuovere la cultura di genere attraverso una migliore e più capillare comunicazione e diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità attraverso la pubblicazione e la diffusione delle iniziative del Comitato per le pari opportunità, pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive.

AZIONE 4 - Elaborazione di Piano di Formazione

L'intento delle Amministrazioni è quello di garantire la crescita professionale e di carriera del proprio personale attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionale, senza discriminazione di genere e compatibilmente nel rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla Legge. Il raggiungimento di tale obiettivo consente di migliorare la gestione delle risorse umane creando un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sviluppino le attitudini e interessi individuali, così da garantire una migliore organizzazione del lavoro. Pertanto si continuerà a garantire:

- a) una partecipazione equilibrata per genere ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazioni in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio Personale dell'Ente e sarà garantita la copertura di tutte le spese di trasferta.
- b) il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi.
- c) gli Enti assicurano a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale;

- d) saranno utilizzati sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazione di genere.

AZIONE 5 - Assunzioni di personale

Per facilitare l'equilibrio di genere, la gestione delle risorse umane (*valutazione, assegnazione incarichi, retribuzioni incentivanti, ecc.*) sarà improntata sulla verifica degli aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra uomini e donne. In particolare dovrà essere assicurato che:

- a) in tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni deve essere garantito il riequilibrio di genere nella misura minima pari ad un terzo, salva motivata impossibilità;
- b) nella redazione di bandi di concorso/di selezione per l'assunzione del personale sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
- c) il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera;
- d) nei casi in cui siano previsti requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, gli Enti si impegnano a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- e) non ci sono posti nelle dotazioni organiche degli Enti che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, gli stessi valorizzano attitudini e capacità professionali di entrambi i generi;
- f) ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni all'Unione e ai Comuni, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

AZIONE 6 - Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Gli Enti assicurano a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. e dei Regolamenti sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, saranno attivate forme di consultazione con le Organizzazioni Sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

AZIONE 8 - Promozione della cultura di genere presso le scuole

Organizzazione di incontri con gli alunni delle scuole dell'infanzia, primarie e secondarie di primo grado del territorio comunale che consentano la promozione, la divulgazione nelle nuove generazioni di atteggiamenti rispettosi dell'identità di genere e la sensibilizzazione contro la violenza di genere.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo (2017-2019). Il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla Consigliera/Assessore alle pari opportunità territorialmente competente, senza che siano intervenuti rilievi.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili

soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

