

## **PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2015-2017 (comma 5, art.7 Dlgs 23 maggio 2000, n. 196)**

### **FONTI NORMATIVE**

- Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

### **PREMESSA**

Il Decreto Legislativo n. 196/2000 prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani debbono, tra l’altro, promuovere l’inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono meno rappresentate, e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle diverse posizioni lavorative.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2015-2017 del Comune di Molinella, in continuità con il precedente Piano 2012-2014, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l’attuazione delle Direttive dell’Unione Europea al fine di accrescere l’efficienza, l’efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

La nuova Amministrazione Comunale, insediatasi nel giugno 2014, ha a tal fine opportunamente istituito il nuovo Assessorato alle Pari Opportunità, con il conferimento delle relative deleghe.

## LA SITUAZIONE ATTUALE

Le politiche del lavoro già da tempo adottate nel Comune di Molinella , quali:

- la flessibilità dell'orario di lavoro in entrata
- la chiusura pomeridiana degli uffici nel periodo estivo
- la concessione del part-time
- la partecipazione a corsi di formazione

si consolidano quali fattori determinanti per favorire il benessere organizzativo, e la realizzazione di pari opportunità , di lavoro e nel lavoro, tra uomini e donne dipendenti dell'Ente.

L' accesso all'impiego nel Comune di Molinella da parte delle donne non incontra ostacoli , in nessuna delle Categorie e Profili professionali esistenti, come si evince dai dati che seguono, riferiti alla situazione occupazionale al 1.1.2015.

Dipendenti per sesso e categoria n° 110 di cui n° 80 Femmine e n° 25 Maschi :

| Categoria | Femmine | Maschi |
|-----------|---------|--------|
| A         | 1       | 0      |
| B         | 30      | 6      |
| B3        | 10      | 5      |
| C         | 31      | 10     |
| D         | 8       | 4      |

Posizioni Organizzative n° 5 , di cui 3 femmine e 2 maschi.

## GLI OBIETTIVI DEL TRIENNIO 2015-2017

### Obiettivo 1

E' ad oggi consolidata la gestione flessibile dell'orario di lavoro settimanale , con articolazione oraria delle 36 ore settimanali su cinque giorni, dal lunedì al venerdì, per il personale addetto ai servizi amministrativi.

L'orario flessibile che, in quanto reso a turni, non reca alcun disagio all'utenza , offre maggiori opportunità di conciliazione "lavoro-vita sociale individuale", e un progressivo contenimento del ricorso al lavoro straordinario.

### Obiettivo 2

Dal 2015 è operativo un nuovo orario di apertura al pubblico, che consente alle lavoratrici e ai lavoratori di destinare una parte delle proprie attività giornaliere al controllo di gestione, alle attività di back office, nonché alla autoformazione e aggiornamento professionale.

La nuova articolazione potrà essere oggetto di valutazione al termine dell'anno in corso.

### Obiettivo 3

La formazione professionale obbligatoria è svolta prevalentemente in ambito provinciale. Tale modalità organizzativa favorisce senz'altro la partecipazione delle donne alla formazione.

Sono presenti numerosi abbonamenti a riviste specializzate on line , che consentono, anche giornalmente, l'aggiornamento professionale generale e specifico per ambiti di attività.

#### **Obiettivo 4**

Nel sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati, non è presente la disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possano interferire con impegni parentali.

Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possono essere discriminanti per le donne, o di pregiudizio per la loro progressione economica.

#### **Obiettivo 5**

Il Comune, per ragioni di servizio, può disporre procedimenti di mobilità interna; gli stessi devono essere adeguatamente motivati e tenere conto non solo delle ragioni organizzative, ma anche valutare se la mobilità possa impattare con una situazione socio familiare disagiata del dipendente.

#### **Obiettivo 6**

Si intende mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti, che manifestino la necessità di modificare temporaneamente il proprio orario di lavoro, per motivi familiari legati alle necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.

#### **Obiettivo 7**

Si intende favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo, nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi vari quali maternità, congedi parentali, aspettative, per così facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio

#### **Obiettivo 8**

Si procede con la conoscenza e valorizzazione del ruolo del "Comitato Unico di Garanzia" tra le lavoratrici e i lavoratori, con la divulgazione dei contenuti del presente Piano nonché con la creazione, nel sito istituzionale dell'Ente, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

### **MONITORAGGIO DEL PIANO**

Per la verifica ed il monitoraggio del presente Piano triennale di Azioni Positive, il Comune di Molinella si avvale delle proprie strutture e del "Comitato Unico di Garanzia".

Il C.U.G. inoltre svolgerà compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate, nonché propositivi, ai sensi di quanto previsto dall'Art. 3 del vigente Regolamento.

### **DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza potranno essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale.