



COMUNE DI VEDANO OLONA

Provincia di Varese

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2015/2017

Premessa

L'art.21 della Legge 183 del 04/11/2010, "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche" stabilisce che le pubbliche amministrazioni realizzino la migliore utilizzazione delle risorse umane, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Inoltre, le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

L'art.2, comma 4, dello Statuto del Comune di Veduggio del Lazio dispone che "Il Comune si impegna a rendere effettiva la piena eguaglianza giuridica, sociale ed economica fra uomo e donna, garantendo pari opportunità anche attraverso la presenza di entrambi i sessi negli organi collegiali del Comune, nonché degli enti, aziende, istituzioni da esso dipendenti".

Contesto aziendale

Il Comune di Vedano Olona cura l'informazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

Al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, il Comune di Vedano Olona si adopera per:

- garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, sia per quanto riguarda l'accesso dall'esterno che per quanto riguarda le progressioni di carriera interne.
- garantire la tutela di ogni lavoratore del comune di Vedano Olona - indipendentemente dalla mansione e dal grado - da atti e comportamenti che assumono le caratteristiche del mobbing e della violenza morale, fisica e psicologica.

LO STATO DI FATTO DEL COMUNE DI VEDANO OLONA AL 31.12.2014

Nella tabella che segue riportiamo una fotografia dell'ente, e troviamo i dati relativi al personale, ai concorsi, alla formazione e alla flessibilità degli orari di lavoro e ai congedi.

	TOTALE	UOMINI	%	DONNE	%
Segretario Comunale	1	0	0,00	1	100,00
Titolari posizione organizzativa	5	1	20,00	4	80,00
Personale complessivo	45	9	20,00	36	80,00
Personale part-time	17	3	17,65	14	82,35
Congedi parentali	3	1	33,33	2	66,67
Congedi legge 104/1992	1	0	0,00	1	100,00
Formazione 2014 (n. 23 corsi)	41	7	17,07	34	82,93
Rappresentanti sindacali	2	1	50,00	1	50,00
Consiglio Comunale	13	10	76,92	3	23,08
Giunta Comunale (compreso Sindaco)	5	3	60,00	2	40,00

Il contesto del Comune di Vedano Olona, come sopra riportato, evidenzia la prevalente presenza femminile sia sotto il profilo numerico sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente e la titolarità di posizioni organizzative. Ad oggi, quindi, non sussistono significative condizioni di divario e, pertanto, le azioni del presente Piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità tra lavoratrici donne e lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi e generi, mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo, di percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno nonché di azioni comunicative mirate.

Obiettivi generali

- Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane favorendo il cambiamento con la realizzazione di interventi specifici in un'ottica di valorizzazione di genere.
- Favorire la crescita professionale promuovendo l'inserimento delle donne nei settori, nei livelli professionali e nelle posizioni gerarchiche nei quali sono sottorappresentate.
- Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

Aree di intervento

1. comunicazione, partecipazione e benessere organizzativo
2. conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro
3. formazione e sviluppo professionale

- OBIETTIVO 1 -

Area intervento: comunicazione, partecipazione e benessere organizzativo

PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE, MIGLIORANDO LA COMUNICAZIONE PER VALORIZZARE LA DIFFERENZA DI GENERE

Azione:

Sensibilizzare il personale dell'Ente (e contemporaneamente i gestori interni delle risorse umane) sul tema della differenza di genere con l'obiettivo di superare gli stereotipi culturali, di sviluppare le potenzialità di ciascuno e di valorizzare la "differenza di genere" come elemento positivo e non discriminatorio, attivando strumenti di comunicazione tecnici/informatici (newsletter, circolari) per comunicazioni specifiche e organizzate per temi.

Scopi:

- Diffondere una cultura di genere all'interno dell'ente
- Recepire dati e informazioni
- Creare un canale specifico attraverso cui informare le/i dipendenti per accrescere la loro consapevolezza sulle tematiche di genere

Risultati attesi:

Informazione capillare e diffusa, che contribuirà a creare maggiore condivisione e partecipazione rispetto alle azioni che l'amministrazione intende intraprendere in materia di pari opportunità.

Valutare la possibilità di inserire nel sito istituzionale un'apposita sezione informativa per la promozione di iniziative – sia a carattere comunale sia a carattere sovracomunale – sulle politiche di genere e sul tema delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

- OBIETTIVO 2 -

Area intervento: conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

PROMOZIONE DELL'EQUILIBRIO TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO, MIGLIORANDO L'EFFICIENZA ORGANIZZATIVA DEL PART-TIME E DEL LAVORO FLESSIBILE IN GENERE

Azione:

Salvaguardare e valorizzare le professionalità e lo sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time ed altre forme di flessibilità, favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro.

Far crescere la "cultura della flessibilità" come forma utile per l'organizzazione del lavoro a tutti i livelli

Scopi:

- Favorire l'equilibrio tra i tempi di vita e i tempi di lavoro
- Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane

- Migliorare l'efficienza organizzativa del lavoro part-time

Risultati attesi:

Garantire ai lavoratori e alle lavoratrici in situazioni di particolare disagio la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari, senza pregiudizio per la funzionalità dei servizi di riferimento.

Salvaguardare e valorizzare le professionalità e lo sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time, favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro.

Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento del personale al momento del rientro in servizio da congedi parentali o da lunghi periodi di assenza, anche attraverso lo strumento del lavoro part-time.

Promuovere l'attivazione di tavoli di concertazione per la ridefinizione (flessibilità oraria, modalità di accesso) dello strumento del "part-time".

- OBIETTIVO 3 -

Area intervento: formazione e sviluppo professionale

USUFRUIRE DEL POTENZIALE OFFERTO DALLE RISORSE UMANE PER VALORIZZARE LA MISSIONE DELL'ENTE, FAVORENDO E SOSTENENDO LO SVILUPPO DI INIZIATIVE DI FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE

Azione:

Favorire la costante formazione del personale per migliorare la gestione delle risorse umane e per dare la possibilità all'Amministrazione Comunale di creare un ambiente di lavoro positivo, con particolare riguardo alla valorizzazione delle differenze di genere a vantaggio di tutta la struttura.

Prevedere, nell'arco del triennio, anche specifiche azioni formative mirate all'informazione e sensibilizzazione del personale sul tema delle pari opportunità

Scopi:

- Diffondere una cultura di "formazione permanente", a tutti i livelli, garantendo una formazione mirata allo sviluppo professionale delle diverse categorie, senza discriminazioni di genere all'interno dell'ente
- Migliorare la gestione delle risorse umane per creare un ambiente di lavoro in cui le/i dipendenti si sentano valorizzati e motivati.

Risultati attesi:

Garantire una formazione organizzata in maniera differenziata in base ai destinatari.

Adottare tutte le necessarie misure nell'articolazione degli incontri formativi residenziali in modo da consentire la più ampia partecipazione anche del personale part-time.

Individuare specifiche tematiche da produrre in sede di elaborazione del Piano della Formazione dell'Ente.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano sarà pubblicato nel sito internet dell'ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente" in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e i cittadini.

Nel periodo di vigenza, sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, così da procedere – se necessario – ad aggiornare e/o integrare questo Piano, con cadenza annuale.

Lo scopo, infatti, è quello di rendere questo documento uno strumento dinamico e pienamente efficace per il raggiungimento degli obiettivi previsti.

Il presente Piano sarà trasmesso alla Consigliera di parità della Provincia di Varese.