C O M U N E D I M A R C O N

Provincia di Venezia

PIANO AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2015-2017

Art. 48 D.Lgs 198/2006

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. ….. del ……..

NORMATIVA

D.LGS. 198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna

L'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 impone alle pubbliche amministrazioni di predisporre piani triennali di azioni positive la cui finalità è preliminarmente quella di assicurare 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 al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, devono altresì favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata dall'articolo 42 del decreto citato laddove si precisa che esse sono da intendersi, essenzialmente, come misure diretti a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Anche i soggetti chiamati ad intervenire alla elaborazione del Piano sono individuati dal medesimo decreto legislativo. Si tratta degli organismi rappresentativi di lavoratori e lavoratrici, della consigliera nazionale di parità e le consigliere di parità territorialmente competenti e del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

La norma stabilisce inoltre che, in caso di mancata adozione del Piano, trovi applicazione la sanzione prevista espressamente dall'art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001 che consiste nel divieto di assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette.

Art. 21 della L. 183/2010 Collegato al lavoro

Nell'ottica dei recenti provvedimenti di razionalizzazione dell'amministrazione Pubblica, si colloca anche l'art. 21 della L. 183/2010 che ha modificato l'art. 1, 7, e 57 del d.lgs. 165/2001 intervenendo in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazione nelle P.A.

L'art. 7, comma 1, del d.lgs. 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010) ha previsto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati nella legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza.

In questo contesto merita di essere citato, per il rilievo che assume nella elaborazione del Piano, anche l'art. 28, comma 1, del d.lgs. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui: "La valutazione di cui all'art. 17, comma 1 lett. a) … deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, .. tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, … quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, … nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro."

Ancora, lo stesso d.lgs. 165/2001, all'art. 7, prevedendo che le pubbliche amministrazioni "garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo", delinea nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che, non saranno volte esclusivamente alla difesa dei lavoratori contro le discriminazioni bensì, potranno essere finalizzate ad accrescere il benessere dei lavoratori stessi. E' facile intuire che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere maggiore apporto dei lavoratori e delle lavoratrici sia in termini di produttività che di appartenenza.

L'art. 57 del D.lgs. 165/2001 Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

L'art. 57 del D.lgs. 165/2001 come modificato dalla L.183/2010, istituisce il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Il CUG ha di fatto sostituito il comitato per le pari opportunità ed il comitato per il contrasto del fenomeno del mobbing dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai CCNL o da altre disposizioni. Il nuovo comitato prevede di assicurare il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle p.a., contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, ed a garantire, dall'altro, l'assenza di qualunque forma di violenza, sia morale che psicologica e di ogni forma di discriminazione. Il raggiungimento delle finalità del CUG, conseguentemente si traduce in ottimizzazione della produttività del lavoro e, quindi, in efficienza ed efficacia dell'organizzazione dell'Amministrazione, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e, in una parola, di benessere organizzativo in genere.

Il CUG nell'ambito delle proprie funzioni, esercita compiti propositivi (es. predisposizione di piani di azioni positive, promozione di iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione); consultivi (es. pareri su progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione, su piani di formazione del personale, su criteri di valutazione del personale) e di verifica (es. verifica sui risultati delle azioni positive, su esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo).

Il CUG, che nell'esercizio dei propri compiti, opera in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, promuove, nel contesto lavorativo, la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità dei lavoratori avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messe a disposizione dell'Amministrazione stessa.

Per gli atti interni che l'amministrazione adotta, nelle materie di competenza del CUG (es. congedi, flessibilità e orario di lavoro), è opportuno che la stessa lo consulti preventivamente.

La collaborazione tra l'amministrazione ed il CUG, come ben delineato anche nelle linee guida sulle modalità di funzionamento di quest'ultimo, è auspicabile nell'ambito della individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro. E' opportuno in tale ottica che si concretizzino le maggiori sinergie possibili tra le parti coinvolte.

LE AZIONI POSITIVE

L'art. 42 del D.Lgs. 198/2006 definisce le "azioni positive" come misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità nonché dirette a favorire l'occupazione femminile ed a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

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

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongono rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti. Non a caso, le azioni positive vengono considerate anche "discriminazioni egualitarie": tenere conto delle specificità di ognuno significa poter individuare gli eventuali gap e diversità di condizioni fra le persone e, quindi, sapere dove (e come) intervenire per valorizzare le differenze e colmare le disparità.

Caratteristica di ogni organizzazione è la diversità e la specialità di ogni singola risorsa umana che la compone. Ogni individuo è infatti caratterizzato dalle varie peculiarità che lo contraddistinguono e lo identificano. La complessità delle molteplici componenti della diversità produce effetti positivi e negativi sia nei confronti delle singole risorse umane, sia nell'ente che le risorse deve utilizzare al meglio per poter essere efficiente nella realizzazione dei propri obiettivi.

In tal senso la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni nonché l'opportuna utilizzazione di ogni potenzialità a disposizione, consente di meglio realizzare i fini istituzionali e gli obiettivi dell'Amministrazione.

DATI RELATIVI ALLE RISORSE UMANE DEL COMUNE DI MARCON

Punto di partenza necessario per qualunque attività di pianificazione risulta imprescindibile la situazione di fatto esistente.

Dalle elaborazioni rinvenibili dalle tabelle 1,8, 9 e 11 del conto annuale del personale relativo all'anno 2014 si evince che al 31/12/2014:

Tabella 1: il personale è composta da n. 65 dipendenti di cui 39 donne e n. 26 uomini. Le donne rappresentano il 60 % del totale dei dipendenti.

Tabella 8: considerando le fasce di età, il 63% del personale si colloca nella fascia 35-49 anni. Ed anche in tale fascia le donne sono più numerose con il 69% sul totale.

Tabella 11: i giorni di assenza retribuiti per congedi di maternità e parentali sono stati complessivamente per entrambi i generi 838. Di questi 804 sono usufruiti da donne e 34 da uomini, corrispondenti a 20,6 giorni medi per ogni donna e 1,3 giorni medi per ogni uomo.

Tabella 9: Considerando il titolo di studio: i dipendenti laureati sono il 54% del totale; di questi il 61% è donna (24 su 29).

Gli incarichi di posizione organizzativa sono sette di cui cinque affidati a donne, corrispondenti al 71,4%;

Formazione: nel 2014 sono state effettuate 101 giornate complessive di formazione di cui 56 usufruite da donne, corrispondente al 55,4%.