



CITTA di MAGENTA

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2018 - 2020

(art 48 comma 1 D. Lgs. 198/2006)

PREMESSA

Il D. Lgs n. 198 del 11.04.2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 delle Legge n. 246 del 28.11.2005” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs n. 196/2000 “Disciplina delle attività di consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” e alla Legge 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.

La Direttiva 23.05.2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”, emanata dal Ministro delle Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità richiama le Amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche per il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Secondo quanto disposto dall’indicata 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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Magenta, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Nell’ambito delle finalità espresse dalla citata normativa viene adottato il presente Piano di azioni positive per l’anno 2018 – 2020.

Con tale strumento l’Amministrazione Comunale promuove e favorisce l’adozione di misure atte a garantire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale tenendo altresì conto della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia,

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 01.12.2017 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	2	23	32	24	81
Uomini	1	13	23	13	52

Solo il servizio della Polizia locale è caratterizzato da una forte concentrazione maschile e occupa 2 donne su 20 dipendenti.

Ad entrambi i sessi corrisponde, per parità di mansione, parità di salario anche a livello dirigenziale.

L'Amministrazione comunale concede il part-time ai sensi di legge: attualmente è usufruito da 12 dipendenti donne. Il tipo di part-time offerto è orizzontale, che soddisfa maggiormente le richieste dei dipendenti. E' inoltre prevista la reversibilità del tempo parziale ai sensi di legge, per cui il lavoratore/trice ha diritto a lavorare a tempo pieno dopo 2 anni, o prima a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Sono state stabilite tre fasce di part-time possibili: 18, 24, o 30 ore in base alle esigenze della lavoratrice e della mansione che svolge. Attualmente le posizioni a tempo parziale non sono ricoperte da figure apicali.

Per andare incontro alle esigenze di flessibilità dei dipendenti e per meglio conciliare la vita lavorativa con gli impegni familiari e personali, il Comune di Magenta garantisce misure di flessibilità degli orari di lavoro.

L'amministrazione garantisce la formazione continua e permanente ai suoi dipendenti senza discriminazione tra uomini e donne. Per facilitarne la partecipazione, viene sempre svolta in orari di lavoro e, ove possibile, in sede.

Il Comune di Magenta garantisce il mantenimento della posizione professionale a seguito del congedo parentale come disciplinato dalla legge e favorisce e promuove azioni rivolte a conciliare la vita familiare con quella professionale dei propri dipendenti.

Il presente Piano ha durata triennale (2018 – 2020) ed è pubblicato sia all'Albo Pretorio, sia sul sito istituzionale dell'Ente. Data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti attraverso il C.U.G., Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, ed il Servizio del personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

FORMAZIONE

Azioni positive	Dettaglio azioni:	Soggetti e uffici coinvolti
Mantenere le azioni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Collocazione delle sessioni di formazione durante l'orario di lavoro o nella fascia di flessibilità prevista	Dirigenti, Segretario Generale, Servizio gestione del personale.

POLITICHE DI GESTIONE DEL PERSONALE

Azioni positive	Dettaglio azioni:	Soggetti e uffici coinvolti
1. assegnazione del personale agli uffici e organizzazione del lavoro;	<ol style="list-style-type: none">1. monitoraggio dell'equa distribuzione fra uomini e donne nell'ambito degli uffici;2. monitoraggio della presenza femminile nelle posizioni apicali e di pari opportunità di accesso ai livelli retributivi;3. promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizione di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non necessariamente legate alla genitorialità.	Dirigenti, Segretario Generale, Servizio gestione del personale.

INFORMAZIONE

Azioni positive	Dettaglio azioni	Soggetti e uffici coinvolti
Promozione tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.	programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settori e Servizi sul tema delle pari opportunità;	Servizio gestione del personale.

TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Azioni positive	Dettaglio azioni:	Soggetti e uffici coinvolti
-----------------	-------------------	-----------------------------

<p>Valutare misure per garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro e limitare il rischio stress collegato al lavoro</p>	<p>attuare interventi rivolti a migliorare il benessere organizzativo, attraverso la creazione di un ambiente lavorativo improntato alla qualità di lavoro, all'assenza di discriminazioni, e all'effettiva realizzazione del lavoratore e della lavoratrice nella sua dimensione personale e professionale, valutando anche il rischio stress lavoro correlato</p>	<p>Medico Competente, RSPP, Giunta Comunale, Dirigenti – datori di lavoro e preposti, RLS, Comitato Unico di Garanzia.</p>
---	---	--