

PIANO DI AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI BERRA

Le azioni positive sono 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 “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.

Secondo quanto disposto dalla 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 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. 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.

Il Comune di Berra armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano di Azioni Positive ha durata triennale e si pone come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Berra realizzerà un piano di azioni positive teso a:

1. Realizzare una indagine sui bisogni del personale
2. Tutelare l’ambiente di lavoro da casi di molestie, *mobbing* e discriminazioni
3. Facilitare l’utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio
4. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale
5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

Ambito d'azione: analisi dati del Personale (OBIETTIVO 1)

Il Comune svolgerà un'analisi, anche attraverso il CUG, dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio e predisporrà un questionario, da somministrare in forma anonima a tutto il personale dell'Ente, da cui si evincano gli eventuali bisogni.

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune di Berra si impegna concretamente a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da:
 - a) difformità di trattamento e valutazione dei dipendenti;
 - b) atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - c) atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
 - d) pressioni o molestie sessuali;
 - e) *mobbing*;
2. il Comune si impegna, altresì, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05.10.2001, ad adottare con proprio atto il codice di comportamento relativo al provvedimento da assumere nella lotta contro le molestie sessuali.
3. In caso di segnalazioni, si adotteranno, sentita la Consigliera di Parità, gli opportuni provvedimenti.
4. Il Comune promuove la sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro correlato. Il decreto legislativo 81/2008 ha reso esplicito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro correlato quando esso emerga, andando oltre l'adempimento e svolgendo azioni positive dirette a prevenire tale stress e ad analizzare, più in profondità di quanto richiesto dalle norme, tale tipologia di rischio.

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 3)

1. il Comune di Berra già favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando concretamente particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche; in particolare l'Ente assicura il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.
2. Sul tema della conciliazione famiglia-lavoro, con particolare attenzione per i dipendenti con figli minori o con famigliari disabili, anziani non autosufficienti o affetti da documentate gravi patologie, si introdurranno di comune accordo tra il lavoratore e il Responsabile del settore competente:
 1. massima flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro (part-time reversibile, telelavoro, orario concentrato, orario flessibile in entrata o in uscita, flessibilità su turni [...]);
 2. programmi e azioni per il reinserimento di lavoratori/lavoratrici che rientrano da periodi di congedo di almeno 60 giorni;

3. diversa organizzazione dell'orario di lavoro dedicato al personale affetto da patologie oncologiche e invalidanti.

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 4)

1. Il Piano dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati dall'Ente. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Il Comune si impegna a favorire il reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
3. Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di settore o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
4. Il Comune si impegna a predisporre adeguati e organici periodi di formazione al personale a cui vengono cambiate le mansioni.
5. Il Comune si impegna ad inserire nel piano di formazione opportunamente redatto un modulo di formazione sulle pari opportunità rivolto ai propri dipendenti.
6. Il Comune si impegna a tutelare il personale affetto da patologie oncologiche e invalidanti riconoscendo la situazione particolare e quindi la possibilità di poter prestare la propria attività lavorativa conciliando le difficoltà emergenti dalla necessità di sottoporsi a cure, interventi e terapie salvavita.

Ambito di azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 5)

Il Comune di Berra assicura:

- la raccolta e la diffusione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.) anche attraverso uno spazio dedicato sul proprio sito web;
- la raccolta e la diffusione interna delle informazioni e i risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti *ad hoc*.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti avanzati dal CUG e/o da parte del personale dipendente in modo di poter procedere ad un adeguato aggiornamento.