



PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2015-2017

INDICE

- FONTI NORMATIVE
- PREMESSA
- PERCHE' I CUG
- QUAL'E L'IMPORTANZA STRATEGICA DEL CUG
- COSA PUO' FARE IN CONCRETO IL CUG
- COMPITI PROPOSITIVI
- COMPITI CONSULTIVI
- COMPITI DI VERIFICA
- ANALISI SUL PERSONALE
- AZIONI POSITIVE 2015-2017

FONTI NORMATIVE:

LEGGE N. 125 DEL 10.4.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

D.Lgs n. 267 del 18.8.2000, Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

Art. 7, 54, 57 del D.Lgs n. 1656 del 30.3.2001, " Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

D.Lgs n. 198 del 1.4.2006, " 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 della legge n. 183 del 4 novembre 2010, " Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizio per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro;

Direttive 4 marzo 2011 concernenti le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei " Comitati Unici di garanzia per e pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

PREMESSE

Il presente Piano di Azioni positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Sanremo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dalla legislazione vigente;

Le disposizioni di legge hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Le strategie delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

- **Compito delle P.A.** è mettere in atto tutte quelle **politiche** che consentono di creare, all'interno dei luoghi di lavoro, tutti i presupposti **per ottenere il massimo di produttività in un contesto nel quale si ottimizzano risultati, benessere dei lavoratori, parità e pari opportunità**

Nelle pubbliche amministrazioni occorre

- Valorizzare le differenze e la necessità di introdurre una gestione del personale improntata al *diversity management*
- Riconoscere e valorizzare il merito e le competenze
- Garantire un ambiente di lavoro rispettoso ed adeguato alle esigenze di lavoratori e lavoratrici che chiedono sempre di più di poter conciliare i ruoli sociali e familiari, i tempi di lavoro con quelli di non lavoro;
- Diffondere la conoscenza della normativa antidiscriminazione sia da parte dei datori di lavoro che da parte dei lavoratori
- Rafforzamento dell'incisività di organismi come i Comitati che non devono essere vissuti come ulteriore adempimento, ma come strumenti a vantaggio dell'organizzazione

PERCHÉ I CUG:

- Sono ORGANISMI INTERNI all'amministrazione di riferimento
- È un obbligo del dirigente al vertice dell'amministrazione o del responsabile del personale istituirli
- Diversamente dai precedenti comitati paritetici (Comitati pari opportunità e Comitati per il contrasto al mobbing) i CUG sono previsti dalla legge (Legge 183/2010 che ha modificato il d. leg.vo n.165/2001 (art. 57))
- Essi hanno una composizione paritetica (amministrazione e sindacati)
- Il CUG, oltre ad assumere, unificandole, tutte le funzioni che i contratti collettivi e le altre disposizioni attribuiscono ai CPO e ai comitati antimobbing, ove esistenti, è investito di compiti molto più ampi, rispetto ai precedenti comitati, in relazione a tematiche ampliate con la normativa antidiscriminatoria e la normativa relativa alla salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento all'aspetto del benessere di chi lavora
- Pongono al centro della loro azione il lavoratore e il suo benessere psico-fisico

QUALE È L'IMPORTANZA STRATEGICA DEL CUG?

- È uno strumento di stimolo e di “rimotivazione” del personale
- Conferisce centralità al benessere psicofisico dei lavoratori
- Attiva modelli di relazione non conflittuale ma improntati alla condivisione e alla partecipazione

Obiettivi del Cug

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, benessere lavorativo;
- garantire parità e pari opportunità di genere;
- eliminare ogni forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età, alla disabilità, alla religione, all'etnia, all'orientamento sessuale e all'identità di genere;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico;
- razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della PA anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e lavoratrici

Nell'amministrazione di appartenenza il Cug esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze ad esso demandate

COSA PUÓ FARE IN CONCRETO IL CUG

per contrastare i fenomeni discriminatori e di mobbing e realizzare contesti lavorativi adeguatamente improntati al benessere dei lavoratori

- eseguire **interventi formativi e conoscitivi** per sensibilizzare i responsabili del personale rispetto a questi fenomeni
- Procedere con **questionari ed interviste** per realizzare indagini di clima
- **elaborare codici etici e codici di condotta**
- proporre **attività sinergiche** con OIV, Consigliera di parità, Consiglieri di fiducia se presenti nell'organizzazione
- proporre **sportelli di ascolto** e azioni positive
- operare in rete e favorire scambio e confronto di buone prassi

AMPLIAMENTO DEI COMPITI E DELLE GARANZIE

Il Cug è chiamato a garantire - nell'ambito del lavoro pubblico - l'assenza di qualunque forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

- Cug = valore aggiunto anche in tema di tutela antidiscriminatoria

Alcune proposte per la realizzazione di azioni positive per contrastare i fenomeni discriminatori più comuni nelle p.a.

- discriminazione per genere
- discriminazione per età
- discriminazione per disabilità
- discriminazione per orientamento sessuale

COMPITI PROPOSITIVI

- 1) PREDISPOSIZIONE DI PIANI DI AZIONI POSITIVE, PER FAVORIRE L'UGUAGLIANZA SOSTANZIALE SUL LAVORO TRA UOMINI E DONNE
- 2) POLITICHE DI CONCILIAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DI PARI OPPORTUNITÀ ESTENDENDOLA ALL'ACCESSO, AL TRATTAMENTO E ALLE CONDIZIONI DI LAVORO, ALLA FORMAZIONE, ALLE PROGRESSIONI DI CARRIERA E ALLA SICUREZZA.
- 3) ATTUAZIONE DELLE DIRETTIVE COMUNITARIE
- 4) TEMI CHE RIENTRANO NELLA PROPRIA COMPETENZA AI FINI DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
- 5) ANALISI E PROGRAMMAZIONE DI GENERE (ESEMPIO BILANCIO DI GENERE)
- 6) DIFFUSIONE DELLE CONOSCENZE ED ESPERIENZE SUI PROBLEMI DELLE PARI OPPORTUNITÀ E SULLE POSSIBILI SOLUZIONI ADOTTATE DA ALTRE AMMINISTRAZIONI O ENTI, ANCHE IN COLLABORAZIONE CON LE FIGURE DI RIFERIMENTO DEL TERRITORIO
- 7) AZIONI ATTE A FAVORIRE CONDIZIONI DI BENESSERE LAVORATIVO
- 8) AZIONI POSITIVE, INTERVENTI E PROGETTI QUALI INDAGINI DI CLIMA, CODICI ETICI E DI CONDOTTA IDONEI A PREVENIRE O RIMUOVERE SITUAZIONI DISCRIMINATORIE O VIOLENZE SESSUALI, MORALI PSICOLOGICHE – MOBBING

COMPITI CONSULTIVI

Formula pareri su:

1. Progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza
2. Piani di formazione del personale
3. Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
4. Criteri di valutazione del personale
5. Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

COMPITI DI VERIFICA

1. sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle pratiche in materia di pari opportunità
2. esiti delle azioni di promozioni del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
3. esiti delle azioni di contrasto alle azioni violente morali e psicologiche
4. assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa al genere, età accesso, trattamento condizioni di lavoro, formazione professionale, promozione avanzamento di carriera sicurezza sul lavoro

ANALISI SUL PERSONALE DEL COMUNE DI SANREMO STATISTICHE

Vedi tabella allegata sotto la lettera A)

AZIONI POSITIVE:

NEL CORSO DEL TRIENNIO 2015-2017 SI PROPONGONO I SEGUENTI AMBITI SU CUI INTERVENIRE E LE AZIONI SPECIFICHE DA INTRAPRENDERE:

2015

PREDISPOSIZIONE DI UNA EFFICACE INFORMAZIONE SUL PIANO DI AZIONI POSITIVE E DELLE AZIONI INTRAPRESE

COSTITUZIONE DI UN NUCLEO RISTRETTO DI PERSONE NEI VARI SETTORI CHE SVOLGANO INDAGINI DIRETTE SUL CAMPO, PER CONTRIBUIRE A CREARE UN CLIMA DI FIDUCIA E AIUTARE DIPENDENTI AD ESPRIMERSI LIBERAMENTE SU UN EVENTUALE DISAGIO PATITO

PREDISPOSIZIONE DI UN KIT INFORMATIVO SU PERMESSI E CONGEDI PER LAVORATORI, DISABILI, INVALIDI E PER LAVORATORI CHE ASSISTONO FAMILIARI CON DISABILITA';

RACCOLTA DELLE PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO PER IL SUPERAMENTO DELLE CRITICITA' EMERSE

2016

RELAZIONE AGLI ORGANI ISTITUZIONALI SUI RISCONTRI OTTENUTI A SEGUITI DI INDAGINE E PROPOSTE RISOLUTIVE

VERIFICA DELLA POSSIBILITA' DI ATTUARE, COMPATIBILMENTE CON LE ESIGENZE DI SERVIZIO, FORME PARTICOLARI DI FLESSIBILITA' ORARIA, IN CASO DI ESIGENZE FAMILIARI E PERSONALI;

REDAZIONE E SOMMINISTRAZIONE DI UN QUESTIONARIO MIRATO AI DIPENDENTI SUI METODI DI VALUTAZIONE E SULLA VALUTAZIONE DEL DIRETTO SUPERIORE;

ANALISI DEGLI ESITI DEL QUESTIONARIO E PUBBLICAZIONE SUL SITO

VERIFICA DI FAVOREVOLI CONDIZIONI AMBIENTALI E DI FACILE ACCESSO ALLE SEDI LAVORATIVE IN TUTTI GLI STABILI COMUNALI (Parcheggi, barriere architettoniche, ...)

2017

RELAZIONE AGLI ORGANI ISTITUZIONALI SUI RISCONTRI OTTENUTI A SEGUITI DI INDAGINE E PROPOSTE RISOLUTIVE

SITO WEB DEDICATO SU INTRANET

STRUTTURAZIONE DI UNA PROCEDURA DI “BUON RIENTRO” PER I DIPENDENTI CHE RESTANO ASSENTI PER LUNGHI PERIODI (MATERNITA’, MALATTIE)

REALIZZAZIONE DI UNA MAPPATURA DELLE COMPETENZE DEI DIPENDENTI

**RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI
E RISORSE NECESSARIE:**

IMPEGNO DA PARTE DELL’Amministrazione a reperire le risorse umane e i fondi necessari al funzionamento del CUG

Per la verifica ed il monitoraggio del Piano triennale delle Azioni positive il Comune di Sanremo attiverà un percorso di valutazione, sotto la responsabilità del dirigente settore personale.