

Comune di Bareggio

(Prov. di Milano)



Bozza

PIANO

di

AZIONI POSITIVE

Triennio 2006 - 2009

1. Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Bareggio per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come previsto dalla normativa vigente ed in particolare dal *Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna*, approvato con D.Lgs. 11.4.2006 n. 198.

Il Codice contiene disposizioni generali per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna e prevede, all'art. 48, che le pubbliche amministrazioni predispongano il Piano di azioni positive per assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Perché il Piano di Azioni Positive non rimanga una semplice dichiarazione di intenti, esso prevede una serie di attività che permettano di avviare concretamente azioni di tipo integrato che possano produrre effetti di cambiamento significativi nell'Ente.

In particolare l'attenzione del presente Piano di Azioni Positive si rivolgerà alle misure di sostegno tese a favorire la valorizzazione e la crescita professionale, nonché l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.

Il Piano di Azioni Positive si inserisce quindi nell'ambito delle strategie organizzative, avviate nel Comune di Bareggio, volte alla realizzazione di politiche del lavoro e di sviluppo delle risorse umane che promuovano azioni di miglioramento e conciliazione delle condizioni di lavoro.

2. Le Azioni del Piano

2.1 Monitoraggio delle dinamiche organizzative e della condizione lavorativa dei dipendenti – uomini e donne – dell'Ente

L'Ente si impegna a produrre, ogni anno, l'aggiornamento della situazione occupazionale, con riferimento a dati sessuati di settore, categoria, incidenza di personale con rapporto di lavoro atipico ed ogni altro dato in possesso dell'amministrazione utile alla conoscenza della condizione di tutto il personale in servizio.

L'analisi statistica dei dati del mercato del lavoro interno, dovrà comprendere:

- numero dipendenti suddivisi tra maschi e femmine
- inquadramento professionale
- orari di lavoro
- part-time
- sviluppo professionale (progressione orizzontale / verticale)
- formazione professionale
- presenza figli
- maternità /congedi parentali

L'osservatorio provvederà ad aggiornare annualmente i dati sulla situazione occupazionale, far emergere le problematiche – vecchie e nuove che si evidenziano e discuterne con l'Amministrazione comunale e con le Organizzazioni Sindacali.

2.2 Comitato pari opportunità

Al fine di rafforzare l'azione in tema di pari opportunità, nonché per promuovere iniziative mirate all'affermazione delle pari dignità delle persone sul lavoro, l'Ente si impegna a favorire la costituzione di un Comitato per le pari opportunità.

Qualora ritenuto necessario potrà essere previsto un adeguato supporto formativo - consulenziale per la costituzione ed il funzionamento del Comitato Pari opportunità.

2.3 Politiche per la conciliazione

Per diffondere la conoscenza delle previsioni normative a tutela della maternità e paternità introdotte dalla Legge 53/2000 e dal D. Lgs. 25.3.2001 n. 151 in merito ai congedi parentali, l'Ente promuoverà **azioni di informazione e accompagnamento all'utilizzo della Legge 53**, rivolte ai dipendenti e alle dipendenti in qualità di genitori, ma anche in quanto persone con responsabilità di cura di parenti e familiari adulti.

Le azioni previste sono:

- informative cartacee e/o on-line, destinate a tutti i dipendenti, sulla legislazione di riferimento (note informative, aggiornamenti tramite news letter, affissioni in bacheca, ecc.)
- attivazione di uno "sportello sulla conciliazione", a disposizione di quanti/quante necessitano di approfondimenti, confronti, attivazione di misure di conciliazione
- realizzazione studio di fattibilità al fine di creare una riserva di posti per i dipendenti nell'asilo nido comunale

L'Ente si impegna inoltre a ricercare proposte organizzative in grado di offrire ai dipendenti adeguate soluzioni al difficile tema della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi della famiglia, avendo cura di contemperare le esigenze di flessibilità con quelle di garantire la fruibilità dei servizi al cittadino.

2.4 Formazione

Viene previsto un percorso per accompagnare il reinserimento lavorativo di lavoratrici/lavoratori al rientro dalla maternità - paternità, congedi parentali lunghi.

A tal fine vengono individuate le seguenti azioni:

- Individuazione modalità di informazione e di aggiornamento diretto ai soggetti interessati sui cambiamenti - interni/esterni - che sono intervenute nell'organizzazione del lavoro, nelle prestazioni lavorative ecc., durante la loro assenza.
- Accompagnamento al reinserimento lavorativo nella struttura organizzativa dell'Ente, attraverso idonee modalità di affiancamento lavorativo per un periodo da determinare, in base al ruolo e ai compiti svolti, nonché in base ai bisogni di aggiornamento della/del dipendente.

Per ogni dipendente, potrà essere formulato un apposito “progetto di accompagnamento al reinserimento lavorativo”, comprendente i tempi di affiancamento, i contenuti dell’aggiornamento professionale.

Il progetto di reinserimento lavorativo viene condiviso con la/il dipendente e si concluderà con una valutazione congiunta tra Responsabile di riferimento e dipendente.

3. Mobbing

L’Ente, al fine di prevenire e/o affrontare le tematiche legate al mobbing e alle molestie sessuali, si impegna ad avviare un confronto con le OO.SS. finalizzato alla sensibilizzazione al problema e alla eventuale predisposizione di un “codice di condotta”.

4. Valutazione e monitoraggio del Piano

Al fine di valutare l’efficacia/qualità delle misure positive attivate, far emergere eventuali disparità e intervenire in maniera correttiva anche prima della scadenza dello stesso, verranno definite modalità di monitoraggio delle azioni indicate nel Piano, da attuare attraverso la somministrazione di questionari e rilevazioni statistiche.

Il successivo Piano Triennale riprenderà i risultati del monitoraggio e dovrà prevedere le misure correttive per i tre anni successivi.

5. Riferimenti normativi

Gli interventi descritti nel presente Piano sono inseriti nell’ambito della normativa di riferimento a cui si fa espresso rinvio, nonché nell’ambito delle disposizioni recate in materia dal vigente C.C.N.L. del comparto Regioni – Autonomie Locali e dal Contratto Decentrato Integrativo.

6. Approvazione del Piano

Il Piano Triennale delle Azioni Positive, previo svolgimento dell’iter sindacale previsto, verrà approvato dalla Giunta Comunale, su proposta dell’Assessore alle pari opportunità.

7. Gestione del Piano

La gestione del Piano verrà assegnata, mediante gli strumenti di programmazione previsti dal vigente ordinamento, al Settore Personale.