



Città di Varedo

**PIANO TRIENNALE  
delle  
AZIONI POSITIVE  
2012 / 2014**

## Premessa

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.

*La legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro” e i decreti legislativi 196/2000 e 165/200, il D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 di approvazione del “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, nonché la 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” prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:*

*Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente;  
Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;  
Valorizzazione delle caratteristiche di genere;*

Secondo quanto disposto da tale 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.

*Attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità, il Comune di Varedo intende consolidare quanto già realizzato in passato in tema di pari opportunità tra uomini e donne (nell’accesso all’impiego, nella formazione dei dipendenti, nell’avanzamento di carriera), nonché estendere ulteriormente le proprie azioni per rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra*

*esigenze familiari e aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.*

*Il Piano è diviso in tre parti:*

- 1. Nella prima parte vengono forniti gli elementi utili per una analisi del contesto organizzativo in cui si intende operare. In particolare, vengono dapprima elencate le caratteristiche sociografiche e lavorative dei dipendenti (come sono distribuiti nelle categorie, il titolo di studio posseduto, l'anzianità di servizio, chi è in part time) attraverso l'utilizzo di tabelle divise per uomini e donne*
- 2. Nella seconda parte sono indicate le azioni realizzate nel triennio 2009/2011.*
- 3. Nella terza parte vengono dichiarati gli obiettivi che il Comune di Varedo intende raggiungere nel triennio 2012/2014 attraverso la realizzazione delle azioni positive e vengono descritti gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.*

## **I dipendenti del Comune:** **caratteristiche sociografiche e lavorative**

### **Indice delle tabelle allegate**

Le tabelle allegate sono tratte dal conto annuale 2011 e illustrano l'organizzazione del personale del Comune di Varedo al 31/12/2011.

#### **Tabella 1**

**“Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio”**

Nella tabella è indicato il numero di dipendenti in servizio al 31/12/2011 per ciascuna categoria di inquadramento. Per ogni categoria è inoltre indicato il numero di dipendenti uomini e il numero di dipendenti donne e se si tratta di lavoratori a tempo pieno o parziale.

#### **Tabella 7**

**“Personale dipendente a tempo indeterminato distribuito per classi di anzianità diservizio”**

Nella tabella è indicata l'anzianità di servizio dei dipendenti divisi per ciascuna categoria di inquadramento.

#### **Tabella 8**

**“Personale dipendente a tempo indeterminato distribuito per fasce di età**

“

La tabella mostra come sono distribuiti i lavoratori e le lavoratrici per fasce di età.

#### **Tabella 9**

**“Personale dipendente a tempo indeterminato distribuito per titolo di studio”**

Nella tabella è indicato il titolo di studio dei dipendenti per ciascuna categoria.

## Obiettivi triennio 2009/2011- report

### **Obiettivo 1 – usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell’Ente**

<i>Sottobiettivi</i>	<i>Azioni</i>	<i>Strumenti attuativi</i>
<p>1. Favorire e sostenere l'emergere dei talenti femminili</p>	<p>A. <i>Promozione e sostegno di progetti di investimento professionale e di acquisizione di competenze professionali e gestionali attraverso la partecipazione delle donne a corsi formativi interni ed esterni.</i></p> <p>B. <i>Sostegno alla progettualità e al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino attraverso percorsi di aggiornamento e riorientamento professionale.</i></p>	<p>A. Nel triennio le donne hanno partecipato in totale a 119 corsi di formazione</p> <p>B. Iscrizione a corsi di aggiornamento e sostegno del reinserimento lavorativo attraverso le professionalità presenti nel servizio di provenienza</p>
<p>2. Facilitare e promuovere il riequilibrio di genere.</p>	<p>A. <i>Contributo alla revisione dei sistemi operativi di gestione delle risorse umane (valutazione, assegnazione incarichi, profili di competenze, sistemi incentivanti, ecc.) in un'ottica di genere per verificare se vi siano aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra donne e uomini. In particolare si prevede di:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>promuovere in tutti gli uffici una fase di analisi degli aspetti che hanno attinenza con le Pari Opportunità mediante interviste al personale dell'Ente, a cura del Comitato per le pari Opportunità, sui temi della posizione delle donne nell'organizzazione del lavoro in essere e nelle attuali dinamiche di carriera per tutto il personale.</i></li> </ul>	<p>A. non attuato</p>

**Obiettivo 2 – Promozione dell’equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.**

<b>Sottobiettivi</b>	<b>Azioni</b>	<b>Strumenti attuativi</b>
<p>1. <i>Migliorare l’efficienza organizzativa.</i></p>	<p>A. <i>Sensibilizzazione della dirigenza sull’utilizzo del part-time, come una delle forme di flessibilità da integrare nella organizzazione del lavoro.</i></p> <p>B. <i>Promuovere azioni di informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro famigliari.</i></p>	<p>A. accoglimento di n. 2 richieste di part time non legate alla maternità</p> <p>B. Nel marzo 2007 è stata predisposta una circolare informativa avente ad oggetto “Disposizioni in materia di assenze per ferie permessi e malattia”; la stessa viene consegnata a tutti i dipendenti anche se assunti successivamente la data di emanazione</p>
<p>2. <i>Consolidare il servizio esistente per la conciliazione casa/lavoro.</i></p>	<p>A. <i>Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l’attenzione alla persona e temperando le esigenze dell’organizzazione con quelle dei lavoratori</i></p>	<p>A1. Come previsto dai Contratti Nazionali viene confermata la Banca delle Ore al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, con un conto individuale per ciascun lavoratore.</p> <p>A2. Confermata la flessibilità sia in entrata che in uscita, entro i limiti concordati con i sindacati.</p> <p>A3. non ci sono state richieste di utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri lavoratori.</p> <p>A2.</p>

**Obiettivo 3 - Promozione della cultura di genere.**

<b>Sottobiettivi</b>	<b>Azioni</b>	<b>Strumenti attuativi</b>	<b>Attuazione</b>
<b>1. Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.</b>	<b>A. Pubblicazione e diffusione delle iniziative del CPO.</b> <b>B. Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione.</b>	A e B. Individuazione nel sito comunale di uno spazio dedicato alle Pari Opportunità	A/B Realizzazione nel sito comunale di uno spazio dedicato alle Pari Opportunità

**Obiettivo 4 - Rafforzamento dei rapporti tra istituzioni per una politica di genere.**

<b>Sottobiettivi</b>	<b>Azioni</b>	<b>Strumenti attuativi</b>	<b>Attuazione</b>
1. <i>Potenziare le sinergie ed il confronto con l'ufficio della consigliera delle pari opportunità della provincia e le consigliere delle pari opportunità delle amministrazioni comunali del territorio.</i>	A. <i>Collaborazione per lo scambio delle reciproche esperienze nella costruzione di politiche di pari opportunità e buone prassi e informazione sulla realizzazione dei piani di azioni positive.</i>	A. <i>Partecipazione agli incontri promossi dalla Provincia</i>	a. <i>Incontri presso la sede della Provincia di Milano:</i> - <i>4 giugno 2010 (report attività dei Comuni della Provincia)</i> - <i>marzo 2010 trasmissione questionario Provincia Monza e Brianza</i>



**Obiettivo 5 - Promuovere il ruolo e le attività del CPO.**

<i>Sottobiettivi</i>	<i>Azioni</i>	<i>Strumenti attuativi</i>	<i>Attuazione</i>
1. <i>Istituire le figure di riferimento.</i>	A. <i>Istituire il CPO.</i>	A. Invio della richiesta alle rappresentanze sindacali per la nomina dei loro rappresentanti	Acquisiti i nominativi per le rappresentanze sindacali
2. <i>Dotarsi degli strumenti normativi</i>	A. <i>Adottare il “Regolamento per le Pari Opportunità” e il “Regolamento contro il Mobbing”</i>	A. Predisposizione dei regolamenti e verifica dei contenuti con le rappresentanze sindacali e il CPO	Approvazione del regolamento per l’istituzione ed il funzionamento del comitato per le pari opportunità (c.p.o.)  (del. C.C. n. 37 del 30/09/2010)
3. <i>Favorire le relazioni sul territorio</i>	A. <i>Promuovere l’attività di relazione del CPO nei confronti delle realtà locali (associazioni, ASL) al fine di programmare azioni congiunte per la promozione di iniziative sul tema delle pari opportunità.</i>	A. Organizzazione iniziative in collaborazione con le associazioni del territorio	Sono state organizzate in collaborazione con le Associazioni del territorio, le seguenti manifestazioni:  8 maggio 2009 “Donne in gabbia” spettacolo contro la violenza sulle donne  Festa "Popoli in Piazza" 3^ edizione il 19/06/2009  Festa "Popoli in Piazza" 4^ edizione – 11/06/2010

## **Obiettivi triennio 2012/2014**

### **Obiettivo 1 – usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell’Ente**

<i><b>Sottobiettivi</b></i>	<i><b>Azioni</b></i>	<i><b>Strumenti attuativi</b></i>
<p>1. Favorire e sostenere l'emergere dei talenti femminili</p>	<p>A. <i>Promozione e sostegno di progetti di investimento professionale e di acquisizione di competenze professionali e gestionali attraverso la partecipazione delle donne a corsi formativi interni ed esterni.</i></p> <p>B. <i>Sostegno alla progettualità e al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino attraverso percorsi di aggiornamento e riorientamento professionale.</i></p>	<p>A. Iscrizione ai corsi di formazione</p> <p>B. Iscrizione a corsi di aggiornamento e sostegno del reinserimento lavorativo attraverso le professionalità presenti nel servizio di provenienza</p>
<p>2. Facilitare e promuovere il riequilibrio di genere.</p>	<p>A. <i>Contributo alla revisione dei sistemi operativi di gestione delle risorse umane (valutazione, assegnazione incarichi, profili di competenze, sistemi incentivanti, ecc.) in un'ottica di genere per verificare se vi siano aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra donne e uomini. In particolare si prevede di:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>promuovere in tutti gli uffici una fase di analisi degli aspetti che hanno attinenza con le Pari Opportunità mediante interviste al personale dell'Ente, a cura del Comitato per le pari Opportunità, sui temi della posizione delle donne nell'organizzazione del lavoro in essere e nelle attuali dinamiche di carriera per tutto il personale.</i></li> </ul>	<p>A. Promuovere una fase di analisi attraverso interviste</p>

**Obiettivo 2 – Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.**

<b>Sottobiettivi</b>	<b>Azioni</b>	<b>Strumenti attuativi</b>
<i>1. Migliorare l'efficienza organizzativa.</i>	<i>A. Sensibilizzazione della dirigenza sull'utilizzo del part-time, come una delle forme di flessibilità da integrare nella organizzazione del lavoro.</i>	<i>A. Accoglimento delle richieste di part-time, anche oltre il limite del 25% per ciascuna categoria, in particolari situazioni. Al fine di garantire la concessione del part-time a dipendenti interessati da situazioni familiari tali da richiedere una assidua assistenza da parte del lavoratore stesso, si è infatti deciso, ai sensi dell'art 4, comma 11, del CCNL del 14.09.2000, di elevare del 2% il contingente previsto dal comma 2 del sopra citato articolo). L'azione si sostanzia in un'analisi, con il dipendente, della forma di</i>
<i>2. Consolidare il servizio esistente per la conciliazione casa/lavoro.</i>	<i>B. Promuovere azioni di informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari.</i>  <i>A. Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori</i>	<i>flessibilità più confacente alle esigenze emerse di non compatibilità coi tempi manifestata</i>  <i>B. Emanazione di circolari informativa</i>  <i>A1. Come previsto dai Contratti Nazionali viene confermata la Banca delle Ore al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, con un conto individuale per ciascun lavoratore.</i>

A2. Viene confermata la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita, entro limiti concordati con i sindacati.

A3. Viene favorito l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri

**Obiettivo 3 – Promozione della cultura di genere.**

<i>Sottobiettivi</i>	<i>Azioni</i>	<i>Strumenti attuativi</i>
<i>I. Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.</i>	<i>A. Pubblicazione e diffusione delle iniziative del CUG. B. Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione.</i>	<i>A e B. pubblicazione nell'ideale spazio ricavato sul sito</i>

*Piano triennale di Azioni Positive 2012 / 2014*

**Obiettivo 4 – Promuovere il ruolo e le attività del CPO.**

<b><i>Sottobiettivi</i></b>	<b><i>Azioni</i></b>	<b><i>Strumenti attuativi</i></b>
<i>1. Istituire le figure di riferimento.</i>	<i>A. Istituire il CUG - comitato unico di garanzia (pari opportunità+mobbing).</i>	<i>A. Invio della richiesta alle rappresentanze sindacali per la nomina dei loro rappresentanti</i>
<i>2. Dotarsi degli strumenti normativi</i>	<i>A. Adottare il “Regolamento per le Pari Opportunità” e il “Regolamento contro il Mobbing”</i>	<i>A. Predisposizione dei regolamenti e verifica dei contenuti con le rappresentanze sindacali e il CUG</i>
<i>3. Favorire le relazioni sul territorio</i>	<i>A. Promuovere l’attività di relazione del CUG nei confronti delle realtà locali (associazioni, ASL, provincia) al fine di programmare azioni congiunte per la promozione di iniziative sul tema delle pari opportunità.</i>	<i>A. Organizzazione iniziative in collaborazione con le associazioni del territorio da parte degli uffici più in relazione con le stesse quali la biblioteca, l’ufficio cultura e/o servizi sociali</i>