



Città di Varedo

**PIANO TRIENNALE  
delle  
AZIONI POSITIVE  
2009 / 2011**

## Premessa

*La legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro” e i decreti legislativi 196/2000 e 165/2001 nonché il D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 di approvazione del “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, 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;*

*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 2006/2008.*
3. *Nella terza parte vengono dichiarati gli obiettivi che il Comune di Varedo intende raggiungere nel triennio 2009/2011 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 2008 e illustrano l'organizzazione del personale del Comune di Varedo al 31/12/2008.

#### **Tabella 1**

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

Nella tabella è indicato il numero di dipendenti in servizio al 31/12/2008 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 di servizio**”

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.

## Azioni realizzate nel triennio 2006/2008

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

<b>Obiettivo</b> <i>Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell’Ente.</i>	<b>Azioni</b>	<b>Strumenti attuativi</b>
<b>Sottobiettivi</b>		
1. <i>Favorire e sostenere l’emergere dei talenti femminili.</i>	<p>A. <i>Promozione della partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna (master, stages, ecc.)</i></p> <p>B. <i>Sostegno al reinserimento lavorativo delle giovani donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino.</i></p>	<p>A. Nel triennio le donne hanno partecipato in totale a 243 corsi di formazione</p> <p>B. E’ stata formulata e accolta nel triennio n.1 richiesta part.time</p>
2. <i>Facilitare e promuovere il riequilibrio di genere.</i>	<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 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></p>	<p>A. Non attuato</p>

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

<b>Obiettivo</b> <i>Promozione dell’equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.</i>	<b>Azioni</b>	<b>Strumenti attuativi</b>
<p><b>Sottobiettivi</b></p> <p>1. <i>Migliorare l’efficienza organizzativa.</i></p> <p>2. <i>Consolidare il servizio esistente.</i></p>	<p>A. <i>Sensibilizzazione della dirigenza sull’utilizzo del part-time, come una delle forme di flessibilità da integrare nell’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. <i>Come previsto dai Contratti Nazionali è istituita 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></p> <p>B. <i>E’ prevista, altresì, una flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita, entro limiti concordati con i sindacati.</i></p>	<p>A. Accoglimento di n. 6 richieste di part-time non legate alla maternità</p> <p>B. Nel marzo 2007 è stata inviata una circolare informativa a tutti i dipendenti avente ad oggetto “Disposizioni in materia di assenze per ferie permessi e malattia”</p> <p>A. Consolidamento della Banca delle Ore</p> <p>B. Confermata la flessibilità</p>

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

<b>Obiettivo</b> <i>Promozione della cultura di genere</i>	<b>Azioni</b>	<b>Strumenti attuativi</b>
<b>Sottobiettivi</b>  <i>I. Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.</i>	<i>A. Pubblicazione e diffusione delle iniziative del CPO.</i>  <i>B. Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione.</i>	<i>A. Non è stato nominato il CPO</i>  <i>B. Pubblicazione del Piano Triennale sul sito ufficiale del Comune</i>

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

<b>Obiettivo</b>	<b>Azioni</b>	<b>Strumenti attuativi</b>
Rafforzamento dei rapporti tra istituzioni per una politica di genere.		
<b>Sottobiettivi</b>		
<i>1. 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>	<i>A. 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>	<i>A. Partecipazione agli incontri promossi dalla Provincia</i>

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

<p><b>Obiettivo</b> Promuovere il ruolo e le attività del CPO</p>	<p><b>Azioni</b></p>	<p><b>Strumenti attuativi</b></p>
<p><b>Sottobiettivi</b></p> <p>1. <i>Istituire le figure di riferimento.</i></p> <p>2. <i>Favorire le relazioni sul territorio</i></p>	<p>A. <i>Nomina consigliera pari opportunità.</i></p> <p>B. <i>Istituire il CPO.</i></p> <p>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></p>	<p>A. Con atto di delega del 21.12.2006 è stata nominata la Consigliera per le pari opportunità</p> <p>B. Non istituito</p> <p>A. Sono state organizzate, in collaborazione con le associazioni del territorio, le seguenti iniziative:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 17 febbraio 2007 “Dominae: quando la musica incontra la donna”</li> <li>- 8 maggio 2009 “Donne in gabbia” spettacolo contro la violenza sulle donne</li> <li>- 23 maggio 2008 : conferenza sulla prevenzione del papilloma virus in collaborazione con l'associazione varedese “Salute Donna”</li> </ul> <p>Manifestazioni per l'integrazione, attraverso l'universo femminile, degli stranieri residenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Festa " Incontro fra donne, culture e sapori" il 29.03.2007</li> <li>- Festa "Popoli in piazza" 1° edizione il 15.06.2007</li> <li>- Conferenza dal titolo "Le ragioni della speranza nell'incontro con l'altro" il 04.04.2008</li> <li>- Festa "Popoli in Piazza" 2° edizione il 20.06.2008</li> <li>- Conferenza "Le donne come fattore chiave nel dialogo transculturale" il 04.12.2008</li> <li>- Festa "Popoli in Piazza" 3° edizione il 19.06.2009</li> </ul>



## Obiettivi triennio 2009/2011

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

<i>Sottobiettivi</i>	<i>Azioni</i>	<i>Strumenti attuativi</i>
<p>1. <i>Favorire e sostenere l'emergere dei talenti femminili</i></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. <i>Facilitare e promuovere il riequilibrio di genere.</i></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> <p style="margin-left: 20px;"><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></p>	<p>A. Promuovere una fase di analisi attraverso interviste</p>

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

<i>Sottobiettivi</i>	<i>Azioni</i>	<i>Strumenti attuativi</i>
1. <i>Migliorare l’efficienza organizzativa.</i>	<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 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 flessibilità più confacente alle esigenze emerse di non compatibilità coi tempi manifestata</p> <p>B. Emanazione di una circolare informativa</p>
2. <i>Consolidare il servizio esistente per la conciliazione casa/lavoro.</i>	<p>A. <i>Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l’attenzione alla persona e contemperando 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. Viene confermata la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita, entro limiti concordati con i sindacati.</p> <p>A3. Viene favorito l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri</p>
--	--	---

**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 CPO. B. Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione.</i>	<i>A e B. Individuazione nel sito comunale di uno spazio dedicato alle Pari Opportunità</i>

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

<b>Sottobiettivi</b>	<b>Azioni</b>	<b>Strumenti attuativi</b>
<i>1. 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>	<i>A. 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>	<i>A. Partecipazione agli incontri promossi dalla Provincia</i>

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

<b>Sottobiettivi</b>	<b>Azioni</b>	<b>Strumenti attuativi</b>
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
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
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