

Piano Azioni Positive
Triennio 2010-2012

Comune di Modena
Assessorato Pari Opportunità
Comitato Pari Opportunità

PG 112901/2010
del 21/09/2010

Fonti normative:

- Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro";
- Decreto L.vo 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art.47 della legge 17 maggio 1999, n. 144"
- Decreto L.vo 11 aprile 2006, n.198, art. 48, "codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della legge 28 novembre 2005, n.246;
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;

- D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

PREMESSA

La legge 125/1991, i decreti legislativi 196/2000 e 165/2001 e per ultima la "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" del 23 maggio 2007 prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Detti piani hanno durata triennale.

Punti chiave di queste norme sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

In base a questi principi, l'organizzazione del lavoro deve essere pensata e realizzata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuole porsi come

strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Nello specifico il piano si sviluppa in obiettivi a loro volta divisi in progetti e azioni positive.

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2009

Il piano delle azioni positive del Comune di Modena non può prescindere dall' analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio.

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI **N. 1910**
DONNE **N. 1426**
UOMINI **N. 484**

A questi vanno aggiunti **n. 29** dirigenti (15 uomini e 14 donne) per un **totale** di **n. 1939** dipendenti.

Così suddivisi per Categorie:

CATEGORIA	Uomini	Donne	Totale
A	25	55	80
B1	44	132	176
B3	52	153	205
C	229	844	1073
D1	82	160	242
D3	52	82	134
Dirigenti	15	14	29
TOTALE	499	1440	1939

Analisi part-time

CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	20	28	48
Posti di ruolo a part-time	5	27	32
CATEGORIA B1	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	42	89	131
Posti di ruolo a part-time	2	43	45
CATEGORIA B3	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	47	130	177
Posti di ruolo a part-time	5	23	28
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	216	653	869
Posti di ruolo a part-time	13	191	204
CATEGORIA D1	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	74	143	217
Posti di ruolo a part-time	8	17	25
CATEGORIA D3	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	47	69	116
Posti di ruolo a part-time	5	13	18
TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	446	1112	1558
Posti di ruolo a part-time	38	314	352

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Modena intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Garantire un monitoraggio continuo, in un'ottica di genere, della situazione del personale dell'Ente.
- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.
- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

PROGETTO 1

Conoscenza della situazione di genere e informazioni sulla situazione del personale del Comune di Modena.

Azione positiva 1.1

Continuare nella redazione annuale del Rapporto delle Politiche del Personale con particolare attenzione ad una lettura in un'ottica di genere dei dati raccolti.

Soggetti coinvolti: Settore Personale, Organizzazione e Semplificazione Amministrativa – Privacy – Qualità

A chi e' rivolto: Comitato P.O., Personale dell'Ente, Amministratori, Dirigenti

PROGETTO 2

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali. Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare.

Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

Azione positiva 2.1

Raccolta di informazioni e verifica sulla struttura degli orari di lavoro per individuare modalità di conciliazione che rappresentino il miglior punto di mediazione tra le esigenze dell'amministrazione e quelle dei dipendenti e delle dipendenti.

Attivare un percorso di verifica per razionalizzare e rendere omogenei gli orari di apertura al pubblico degli uffici comunali e di conseguenza sperimentare un nuovo assetto possibile di orario di lavoro.

Soggetti coinvolti: Direzione Generale, Settore Personale, Organizzazione e Semplificazione Amministrativa – Privacy – Qualità, Comitato P.O.

A chi e' rivolto: Alla cittadinanza, ai/alle dipendenti

Azione positiva 2.2

Informare in modo diffuso e organico le dipendenti ma soprattutto i dipendenti uomini sui diritti e le opportunità offerte dalla normativa, con particolare riguardo ai congedi parentali.

Soggetti coinvolti: Settore Personale, Organizzazione e Semplificazione Amministrativa – Privacy – Qualità

A chi e' rivolto: Ai/alle dipendenti

Azione positiva 2.3

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 servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la

predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Soggetti coinvolti: Settore Personale, Organizzazione e Semplificazione Amministrativa – Privacy – Qualità

A chi e' rivolto: Ai/alle dipendenti

PROGETTO 3

Formazione sulle pari opportunità e sul rispetto dei diritti delle/dei lavoratrici/ori al fine di diffondere all'interno dell'Ente la cultura di genere e delle pari opportunità

Azione positiva 3.1

Organizzare seminari e incontri di formazione su aree tematiche relative alla cultura di genere, alla legislazione su pari opportunità e relazioni di genere nel mondo del lavoro.

Soggetti coinvolti: Settore Personale, Organizzazione e Semplificazione Amministrativa – Privacy – Qualità

A chi e' rivolto: Ai/alle dipendenti

Azione positiva 3.2

Realizzare iniziative di formazione indirizzate ai componenti del Comitato pari opportunità al fine di acquisire ulteriori competenze sulle materie ad esso delegate.

Soggetti coinvolti: Settore Personale, Organizzazione e Semplificazione Amministrativa – Privacy – Qualità

A chi e' rivolto: Comitato Pari Opportunità

PROGETTO 4

Diffondere maggiormente la consapevolezza sulle problematiche legate ad un vero raggiungimento delle pari opportunità. Aumentare il grado di sensibilizzazione su questi temi.

Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità al fine di sviluppare la conoscenza delle attività dell'amministrazione comunale e del Comitato P.O. nonché delle varie associazioni che operano nel territorio comunale con una particolare attenzione alle tematiche di genere.

Azione positiva 4.1

Garantire il continuo aggiornamento del sito WEB dedicato alle Pari Opportunità al fine di divulgare l'attività dell'amministrazione comunale e del Comitato ai dipendenti ed ad altre realtà esterne.

Prevedere un restyling del sito stesso al fine di aggiungere pagine di approfondimento sulla cultura di genere e sulle problematiche legate alle pari opportunità.

Raccolta e condivisione 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.).

Diffusione interna delle informazioni e 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).

Soggetti coinvolti: Settore Personale, Organizzazione e Semplificazione Amministrativa–Privacy–Qualità, Servizio marketing e comunicazione, CED

A chi e' rivolto: A tutta la cittadinanza, alle/ai dipendenti

Azione positiva 4.2

Continuare a organizzare iniziative di festeggiamento dell'8 marzo. Questa ricorrenza deve essere un momento in più per ricordare il ruolo e l'importanza delle donne nella nostra società. Non solo occasione di svago ma momento di riflessione e crescita.

Soggetti coinvolti: Assessorato alle pari opportunità, Comitato P.O.

A chi e' rivolto: A tutta la cittadinanza, alle dipendenti

Azione positiva 4.3

Prevedere iniziative di celebrazione del 25 novembre, Giornata internazionale contro la violenza sulle donne" istituita con la risoluzione n. 54/134 dalle Nazioni Unite nel 1999, al fine di sensibilizzare governi, istituzioni e società civile.

Soggetti coinvolti: Assessorato alle pari opportunità, Comitato P.O.

A chi e' rivolto: A tutta la cittadinanza

Azione positiva 4.2

Partecipazione ai bandi di finanziamento sulle pari opportunità della Commissione Europea, con progetti specifici legati alle varie tematiche affrontate.

Soggetti coinvolti: Assessorato alle pari opportunità

A chi e' rivolto: A tutta la cittadinanza