COMUNE DI FIUMEFREDDO DI SICILIA
Provincia di Catania

PIANO TRIENNALE

DI AZIONI POSITIVE

IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'

ANNI 2013 -2015

Approvato con Delibera di G.M. nr. 178 del 20.12.2013

FONTI:

Legge 10 aprile 1991, n. 125 e successive modifiche e integrazioni " *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro"*

Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 e successive modifiche e integrazioni "*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*"

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni " *Recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche"*

Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 e successive modifiche e integrazioni "*Codice delle pari Opportunità tra uomo e donna*"

Direttiva del 23 maggio 2007 "M*isure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella P.A.*

- ✓ *PREMESSA*

Il presente piano viene predisposto in esecuzione dell'art. 48 d. lgs. n. 198/2006 " *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246".*

Le azioni positive previste nel presente documento sono volte ad agevolare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

In prima applicazione, le misure individuate hanno una valenza prioritariamente interna all'organizzazione e attengono alle dimensioni del genere e della disabilità.

- ✓ *DEFINIZIONI*

  - ❖ DISCRIMINAZIONE DIRETTA

Sussiste discriminazione diretta quando a causa del suo sesso, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in una situazione analoga

Ogni trattamento meno favorevole della donna in ragione della gravidanza e della maternità costituisce discriminazione diretta

- ❖ DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

Sussiste discriminazione indiretta ai fini del presente piano quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere le persone di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.

Sono considerate discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, fondati sul sesso, aventi come oggetto o conseguenza la lesione della dignità di una persona e la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Sono considerate come discriminazioni anche le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati con connotazioni sessuali, espressi a livello fisico, verbale o non verbale, aventi come oggetto o conseguenza la lesione della dignità di una persona, in particolare con la creazione di un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo

E' considerato discriminazione l'ordine di discriminare persone direttamente o indirettamente a motivo del sesso

- AZIONI POSITIVE

Si tratta di misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità nell'ambito della competenza statale, sono dirette favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

A livello di ente locale, si configurano azioni positive quelle misure, di competenza del singolo comune, volte a rimuovere forme esplicite ed implicite di discriminazioni , promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia, individuare e valorizzare le competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

- ✓ FINALITA'

Il presente piano si configura quale strumento operativo per applicare e rendere effettivi i principi di materia di pari opportunità nell'ambito della organizzazione interna del comune di Fiumefreddo di Sicilia.

Si prefigge di:

- fronteggiare il fenomeno delle discriminazioni attraverso la rimozione degli ostacoli che di fatto, impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro;

- garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;

- rilevare, contrastare ed eliminare ogni eventuale forma di violenza morale o psichica all'interno dell'ente;

- promuovere una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini dove la differenza è un fattore di qualità sia nelle relazioni con i cittadini/e sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne.

- ✓ STRATEGIA:

In prima applicazione, la strategia da perseguire è costituita dalle seguenti azioni:

a) analisi situazione attuale;
b) rilevazione bisogni / problematiche /aree critiche;
c) promozione cultura organizzativa in materia di pari opportunità;
d) diffusione conoscenza tra il personale degli istituti contrattuali e di legge utili ai fini dell'accrescimento del benessere organizzativo e delle reali opportunità

ANALISI SITUAZIONE PERSONALE DIPENDENTE ALLA DATA DEL 31.12.2012

SEGRETARIO COMUNALE. N. 1 Donna

Lavoratori a tempo indeterminato	Cat.D	Cat.C	Cat.B	Cat.A	Totale
donne	2	15	32	2	51
uomini	4	10	17	11	42

Lavoratori di pubblica utilità	D	Cat.C	Cat.B	Tot.
donne		2	4	6

uomini				

Lavoratori	Posizioni organizzative	Incaricati di P.O. a tempo indeterminato	Incaricati di P.O. a tempo determinato(art.110)
donne		3	
uomini		1	1

Suddivisione per sesso e fasce di età

35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64	
U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
1	1	9	8	6	22	10	8	13	8	4	5

Suddivisione per sesso e anzianità di servizio

0-5		6-10		11-15		16-20		21-25		26-30		31-35		36-40	
U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
1	0	10	29	0	4	3	2	19	8	6	4	3	4	1	1

Suddivisione per sesso e titolo di studio

Fino alla scuola dell'obbligo		Licenza media superiore		Laurea		Post laurea	
U	D	U	D	U	D	U	D
16	4	24	38	3	9		1

Permessi legge 104/92, art. 33, comma 3.

PERIODO	DONNE	UOMINI
ANNO 2011	11	3
ANNO 2012	14	5
ANNO 2013 – 1° SEMESTRE	13	7

Congedo Straordinario D. Lgs. N. 151/2001, Art. 42, comma 5

PERIODO	DONNE	UOMINI
ANNO 2011	1	1
ANNO 2012	2	1
ANNO 2013 – 1° SEMESTRE	1	==

Congedo Parentale

PERIODO	DONNE	UOMINI
ANNO 2011	2	2
ANNO 2012	1	1

ANNO 2013 – 1° SEMESTRE	1	1

- ✓ AZIONI POSITIVE

- ❖ ANNO 2013

Formazione e cultura organizzativa

- Avvio azioni di sensibilizzazione dei responsabili di servizio e del comandante del Corpo di P.M. mediante la realizzazione di appositi incontri con il CUG e il servizio personale;

- ❖ ANNO 2014

Organizzazione del lavoro

- Prima analisi della situazione di base e rilevazione di eventuali criticità all'interno dell'ente con il supporto dei responsabili di servizio e il comandante del corpo P. M.
- Monitoraggio sulla concreta applicazione delle norme rilevanti ai fini delle pari opportunità, ivi comprese le previsioni normative contrattuali in materia di lavoro flessibile;
- Elaborazione proposte e progetti di miglioramento organizzativo;
- Individuazione obiettivi e/o indicatori di performance relativi alle pari opportunità;
- Rilevazione dati sul benessere organizzativo;
- Individuazione e rimozione eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione privilegiando i risultati rispetto alla mera presenza.

Formazione e cultura organizzativa

- Incontri del CUG con i responsabili di servizio e il Comandante del corpo di P.M. al fine di individuare strategie e modalità operative condivise;
- Interventi volti ad agevolare la partecipazione delle dipendenti ai corsi di formazione;
- redazione del bilancio di genere, tenuto conto delle proposte, osservazioni e iniziative presentate dal CUG

- ❖ ANNO 2015

Organizzazione del lavoro

- Monitoraggio e Analisi attuazione azioni a tutela delle pari opportunità;
- sensibilizzazione i responsabili di servizi sulle problematiche relative alla conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro e ragionare su altre diverse forme di conciliazione tenendo conto delle priorità contenute nell'intesa tra il governo e le regioni, ai sensi dell'art. 8, comma 6, della legge 131/2003 sul documento recante conciliazione dei tempi di vita e di lavoro 2012;
- azioni di diffusione della conoscenza tra tutto il personale della normativa a tutela delle pari opportunità;
- Sensibilizzazione il personale a utilizzare in tutti i documenti di lavoro, un linguaggio non discriminatorio

- Agevolazione trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time stabilendo tempi, modalità e condizioni per la presentazione della domanda da parte degli interessati;
- area web dedicata(normativa, studi, attività CUG, …)
- Incontri periodici con i responsabili di servizio, il Comandante del corpo di P.M. , il CUG e il servizio personale
- studio sui possibili ambito e modalità di applicazione del telelavoro;

- ✓ BENESSERE ORGANIZZATIVO

Le misure previste sono finalizzate a valutare e migliorare il benessere organizzativo all'interno del comune di Fiumefreddo di Sicilia secondo un processo articolato nelle seguenti fasi:

a. individuazione dei ruoli nel processo di rilevazione e miglioramento del benessere;
b. definizione della procedura di rilevazione e di intervento;
c. predisposizione degli strumenti di rilevazione;
d. raccolta dei dati;
e. elaborazione dei dati;
f. report con indicazione di eventuali criticità e punti di forza;
g. definizione del piano di miglioramento
h. monitoraggio e verifica del piano di miglioramento.

- ❖ INDIVIDUAZIONE DEI RUOLI NEL PROCESSO DI RILEVAZIONE E MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE

La procedura di raccolta dei dati e relativo report è affidata al servizio personale che a tal fine si potrà avvalere di ogni necessaria attività di supporto da parte dei professionisti esterni incaricati in materia di sicurezza sul lavoro.

- ❖ PROCEDURA DI RILEVAZIONE E DI INTERVENTO

La procedura di rilevazione prevede la somministrazione di appositi questionari a tutto il personale dipendente del comune di Fiumefreddo di Sicilia.
Il questionari viene strutturato in modo da garantire l'anonimato.
I dati raccolta saranno utilizzati solo in forma aggregata.

In fase di prima applicazione, gli indicatori individuati nel questionario afferiscono ai seguenti ambiti:

- L'ambiente di lavoro
- Le discriminazioni
- L'organizzazione di lavoro
- Il rapporto con i colleghi

QUESTIONARIO

BENESSERE ORGANIZZATIVO

1.Premessa

Nelle domande che seguono viene richiesto ai dipendenti di esprimere in forma anonima la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente (1: minimo grado attribuito/in totale disaccordo con l'affermazione/per nulla; 6: Massimo grado di importanza attribuito/in totale accordo con l'affermazione/del tutto). L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione esprime il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante.

Periodo oggetto di rilevazione: Anno _____

2. Questionario sul benessere organizzativo

DATI DIPENDENTE

- GENERE:

_ Donna

_ Uomo

- ANZIANITA' DI SERVIZIO

Anni 0-5	Anni 6-10	Anni 11-15	Anni 16-20	Anni 21-25	Anni 26-30	Anni 31-35	Anni 36-40

A. L'ambiente di lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indicare una sola risposta per ogni domanda)	Per nulla					Del tutto
		1	2	3	4	5	6
A.1	Il mio luogo di lavoro è sicuro						
A.2	Nel mio ufficio è' rispettato il divieto di fumare						
A.3	Ho a disposizione attrezzature e risorse adeguate allo svolgimento dei miei compiti						
A.4	Non sono oggetto di comportamenti di demansionamento, dequalificazione, isolamento, ecc (mobbing)						
A.5	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili						
	Posso sospendere il lavoro per una						

A.6	piccola pausa quando ne ho bisogno						
A.7	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione						

B. Le discriminazioni

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indicare una sola risposta per ogni domanda)	Per nulla 1	2	3	4	5	Del tutto 6
B.1	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale						
B.2	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico						
B.3	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione						
B.4	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.5	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.6	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (ove presente)						
B.7	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale						
B.8	Non sono soggetto/a a molestie sotto forme di parole o di comportamenti idonei a ledere la mia dignità						

C. Io e il mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indicare una sola risposta per ogni domanda)	Per nulla 1	2	3	4	5	Del tutto 6
C.1	Ritengo equa l'attuale distribuzione delle responsabilità						
C.2	Il ruolo attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale						
C.3	Ho chiari gli obiettivi del mio ufficio						
C.4	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro						

C.5	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro						
C.6	Conosco perfettamente il mio ruolo e i miei compiti						
C.7	L'articolazione del mio orario di lavoro facilita la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita						

D. I miei colleghi

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indicare una sola risposta per ogni domanda)	Per nulla					Del tutto
		1	2	3	4	5	6
D.1	Mi sento parte di una squadra						
D.2	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi						
D.3	Sono stimato e trattato con rispetto dai miei colleghi						
D.4	Metto a disposizione degli altri colleghi le informazioni che possiedo						
C.5	I colleghi sono disponibili ad aiutarmi e a condividere con me le informazioni						

L'ambito di maggior rilevanza per me è (esprimere solo una scelta):

_ L'ambiente di lavoro

_ Le discriminazioni

_ L'organizzazione di lavoro

_ Il rapporto con i colleghi