



COMUNE DI ROSATE

Città Metropolitana di Milano

Via Vittorio Veneto, 2 – 20088 Rosate (MI) – Tel. 02.90830.1 – Fax 02.908.48046

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 8 del 05/02/2019

**Oggetto: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ
2019/2021 - APPROVAZIONE**

L'anno duemiladiciannove addì cinque del mese di Febbraio alle ore 18:30, nella SEDE COMUNALE, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita sotto la presidenza del Il Sindaco Del Ben Daniele la Giunta Comunale. Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale Il Segretario Comunale Dott.ssa Maria Baselice.

Intervengono i Signori:

N°	Qualifica	Nome	Presente	Assente
1	Sindaco	DEL BEN DANIELE	X	
2	Vicesindaco	VENGHI CLAUDIO	X	
3	Assessore	ORENI MONICA		X
4	Assessore	CONTI GIOVANNI	X	
5	Assessore	GUANI CRISTINA		X

PRESENTI: 3 ASSENTI: 2

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento :

**OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ
2019/2021 - APPROVAZIONE**

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione resa dal Segretario Comunale ed avente ad oggetto "Piano delle Azioni Positive per le pari opportunità 2019/2021 - Approvazione";

Visto l'allegato parere favorevole, espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, T.U, delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, dal Responsabile del Settore;

A voti unanimi, legalmente espressi;

DELIBERA

1. Di approvare l'allegata relazione di deliberazione resa dal Segretario Comunale ed avente ad oggetto "Piano delle Azioni Positive per le pari opportunità 2019/2021 - Approvazione";
2. Di approvare altresì il "Piano delle Azioni Positive per le pari opportunità 2019/2021" allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, per l'annualità 2019;
3. Di demandare al Responsabile del Settore il compito di trasmettere il suddetto piano al Comitato Unico di Garanzia per gli adempimenti e gli effetti previsti dalla normativa vigente, nonché alle OO.SS. ed alle R.S.U. comunali.

Quindi, stante la necessità di dare piena ed immediata operatività al piano, con voti unanimi legalmente espressi

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134, del D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
Del Ben Daniele

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Maria Baselice

(atto sottoscritto digitalmente)



COMUNE DI ROSATE

Città Metropolitana di Milano

Via Vittorio Veneto, 2 – 20088 Rosate (MI) – Tel. 02.90830.1 – Fax 02.908.48046

Segretario Comunale
Segretario Comunale

PROPOSTA DI GIUNTA N. 7 DEL 04/02/2019

**OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ 2019/2021 -
APPROVAZIONE**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Note:

05/02/2019

Il Responsabile
BASELICE MARIA / ArubaPEC S.p.A.
(parere sottoscritto digitalmente)

**Oggetto: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ
2019/2021 - APPROVAZIONE**

IL RESPONSABILE DI SETTORE

RICHIAMATO il D.Lgs.vo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28.12.2005, n. 246" che, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al d.lgs. 23 maggio, n. 196, recante "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" e dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, recante "Azioni positive per la realizzazione della parità tra uomo e donna nel lavoro";

VISTO l'art. 48 comma 1 del d.lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità", il quale prevede che:

- *Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57 comma 1, del d.lgs. 30 marzo 2011, n. 165, i comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
Tali piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d) della legge n. 198/2006, devono favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;*

VISTA 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", che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per il perseguimento delle pari opportunità, considerate, al pari del rispetto e della valorizzazione delle differenze, come un fattore di qualità;

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 99/2012 con la quale è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ai sensi dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1,7 e 57 del D.Lgs. 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

VISTA la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4 marzo 2011 che stabilisce le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

VISTO il parere reso dal CUG in data 31/01/2019;

DATO atto che nel corso del 2018 non ci sono stati episodi di violazione delle pari opportunità;

RITENUTO pertanto di dovere provvedere alla riadozione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021 previsto dall'art. 48 del d.lgs. 196/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, allegato al presente atto come parte integrante e sostanziale;

VISTO il parere favorevole allegato, espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, T.U, delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, dal Responsabile del Settore;

PROPONE

- 1) Di ritenere le premesse come parte integrante e sostanziale del presente atto;

- 2) Di approvare i contenuti del "Piano delle Azioni Positive per le pari opportunità per il triennio 2019/2021", che si allega alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, che ripropone il precedente Piano 2018/2020;
- 3) Di trasmettere il suddetto piano al Comitato Unico di Garanzia per ogni azione conseguente;
- 4) Di trasmettere la presente deliberazione alle OO.SS.SS e alla RSU;
- 5) Di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134, del D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000, stante la necessità della piena ed immediata operatività del piano.

COMUNE DI ROSATE
Piano delle Azioni positive per le Pari Opportunità

INDICE

<i>PREMESSA.</i>	<i>pag. 2</i>
SEZIONE I : Riferimenti normativi	<i>pag. 4</i>
SEZIONE II : Programma generale e di base	<i>pag. 10</i>
SEZIONE III: Finalità di Giunta e modalità attuative	<i>pag. 19</i>
SEZIONE IV: Il programma	<i>pag. 21</i>
SEZIONE V: Durata	<i>pag. 25</i>

COMUNE DI ROSATE

Piano delle Azioni positive per le Pari Opportunità

PREMESSA

Le amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

Il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Il Piano triennale si articola in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi; l'altra, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi specifici. Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità.

Bisogna, comunque, inquadrare le caratteristiche del Piano nel complesso delle direttive inerenti la materia.

GENERALITA'

Per un'analisi completa del problema bisogna tener conto dell'insieme della documentazione da porre in essere in ordine al problema delle pari opportunità. Infatti:

1. In ordine a tale problema è prevista la redazione di due documenti, ai sensi, rispettivamente:

- del d. lgs 11 aprile 2006, n. 198, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, il quale, all’art. 48, prescrive che siano redatti Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Tale documento coincide con il presente Piano, compilato per il triennio 2018 – 2020, in coordinamento con il Piano triennale della performance redatto per il medesimo periodo.
- della Direttiva Ministeriale 23 maggio 2007 “sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”, una Relazione di sintesi annuale delle azioni effettuate nell’anno precedente e di

COMUNE DI ROSATE

Piano delle Azioni positive per le Pari Opportunità

quelle previste per l'anno in corso, contenente una descrizione:

- del personale suddiviso per genere;
- delle azioni realizzate nell'anno e da realizzare negli anni successivi, con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate.

2. Il Piano viene redatto in maniera analitica dato che è necessario definire adeguatamente i principi di base, i criteri di riferimento, le modalità da porre in essere al fine di attuare nella maniera migliore le azioni ritenute utili per conseguire in maniera coordinata e sinergica gli scopi delle pari opportunità tenendo anche conto delle loro peculiari singolarità.

3. Invece la redazione della Relazione deve essere effettuata in maniera sintetica, utilizzando lo specifico programma disponibile sul sito: "*Governo italiano, Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero per la Pubblica amministrazione e l'innovazione*". Il programma è denominato: "Direttiva 23 maggio 2007 – Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche – Format per la presentazione delle relazioni in modalità telematica". Tale Relazione si compone delle seguenti parti: anagrafica, personale suddiviso per genere, aree di intervento per attuare pari opportunità, Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), azioni. Una volta compilato, il format deve essere accompagnato da una lettera di trasmissione firmata dal responsabile del Personale e, se costituito, anche dal Presidente del Comitato pari opportunità (C.P.O.). La lettera di trasmissione, indirizzata al Dipartimento della Funzione pubblica ed al Dipartimento per le Pari Opportunità viene inviata via mail, unitamente al format compilato in tutte le sue parti – compresi gli allegati – all'indirizzo: direttivapariopportunita@governo.it.

4. Naturalmente la Relazione deve contenere le azioni previste per ciascun anno dal Piano, che, di conseguenza, va annualmente aggiornata.

5. E' necessario, quindi:

- analizzare il contesto giuridico e culturale nel quale la Giunta opera per definire le proprie finalità inerenti lo specifico problema (approfondimento culturale sul tema in base agli intendimenti di Giunta);
- definire un concetto di intervento / interventi che sia funzionale agli scopi stessi (azione / azioni positive che devono essere conseguite da parte della Direzione amministrativa);
- gestire tali attività nel quadro – coerente e sinergico – delle altre finalità di Giunta e dei connessi obiettivi.

6. Di seguito viene presentato il Piano

COMUNE DI ROSATE

Piano delle Azioni positive per le Pari Opportunità

SEZIONE PRIMA

RIFERIMENTI NORMATIVI

Generalità

Di seguito viene fatto riferimento solo a quegli aspetti delle norme e delle circolari che appaiono utili per l'attuazione degli obiettivi previsti dal Piano.

Il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”

Tale delega è stata posta in essere con il d. lgs 11 aprile 2006, n. 198, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, il quale - riformando l'art. 7, co. 5 del d. lgs 23 maggio 2000, n. 196 - precisa, all'art. 48, come sia necessario:

- “realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane”, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale; “garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori”; “applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato” (art.1, co.1, let *c*) del d. lgs 30 marzo 2001, n. 165) –“ sulle “finalità ed ambito di applicazione” delle “norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”);
- assicurare “parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro” (art. 7, co. 1 sulla “gestione delle risorse umane” del predetto d. lgs 165/2001);
- garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a¹:
 - riservare alle donne, “salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso”, tenendo, naturalmente, conto di quanto previsto all'art. 35, co. 3, let *e*) del medesimo d. lgs 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di: “esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali”;
 - adottare atti regolamentari “per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro”;

¹ Art. 57 del d. lgs 30 marzo 2001, n. 165

COMUNE DI ROSATE

Piano delle Azioni positive per le Pari Opportunità

- “garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza” nell’Ente, “adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione”, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive.

Dopo tali precisazioni l’art. 48 prevede che siano predisposti tali “piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, co. 2, let. d)², favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Bisogna tener conto che, qualora il Piano di azioni positive non sia redatto, l’Ente non può assumere altro personale, compreso quello appartenente alle categorie protette (art. 6, co. 6 del d. lgs 30 marzo 2001, n. 165).

La Direttiva dei Ministri per le Riforme e per le Pari opportunità.

Il Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione ed il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, il 23 maggio 2007 hanno emanato una Direttiva sulle “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” (G.U. n.173 del 27 lug.2007). Tale delibera specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità ed ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità”.

In particolare, tale Direttiva dei due Dipartimenti interessati tende a:

- far attuare completamente le disposizioni normative vigenti;
- facilitare l’aumento della presenza delle donne in posizioni apicali;
- sviluppare pratiche lavorative tese a valorizzare l’apporto delle lavoratrici e dei lavoratori;
- supportare i vertici delle Amministrazioni, che devono orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l’organizzazione del lavoro secondo specifiche linee di azione.

² L’art. 42, co. 2, let. d) del d. lgs 198/2006. Riguarda l’adozione e le finalità delle azioni positive e tratta del superamento delle condizioni, dell’organizzazione, e della distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo”.

COMUNE DI ROSATE

Piano delle Azioni positive per le Pari Opportunità

La Direttiva indica le seguenti aree di intervento:

- l'eliminazione e la prevenzione delle discriminazioni;
- l'adozione di piani triennali di azioni positive, oggetto della presente analisi;
- l'organizzazione del lavoro;
- le politiche di reclutamento e di gestione del personale;
- i Comitati di pari opportunità;
- la formazione e la cultura

organizzativa. In tale quadro:

- l'Ente individua, migliora e relaziona sugli elementi ritenuti di minore validità esistenti al proprio interno (aree critiche, eventuali discriminazioni dirette ed indirette) utilizzando indagini, analisi, autovalutazioni, monitoraggi;
- i due Dipartimenti (Funzione pubblica e Pari Opportunità) raccolgono, analizzano e restituiscono i dati assumendo la funzione di Osservatorio del fenomeno.

Tale normativa è stata confermata da circolari e disposizioni successive.

Come si è accennato, per quanto riguarda l'adozione dei Piani triennali di azioni positive, l'Ente è tenuto a iniziative per promuovere le pari opportunità e l'eventuale sanzione in caso di inadempienza consiste nel divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

In ordine all'individuazione dei tipi di azioni positive più adeguate e funzionali, conviene analizzare il contesto delle varie aree d'intervento:

- prima area: eliminazione e prevenzione delle discriminazioni; prevede come sanzione:
 - la nullità degli atti,
 - l'applicazione di sanzioni amministrative,
 - l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro,
 - le conseguenze risarcitorie nel caso di danno;
- seconda area: organizzazione del lavoro, deve:
 - essere progettata e strutturata per favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e di vita;
 - valorizzare le competenze delle lavoratrici;
 - attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile;
 - favorire la diffusione del telelavoro;
 - attivare progetti di miglioramento organizzativo;
 - favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi;

COMUNE DI ROSATE

Piano delle Azioni positive per le Pari Opportunità

- terza area: politiche di gestione del personale, bisogna:
 - rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità;
 - proscrivere le penalizzazioni delle donne nell'assegnazione degli incarichi;
 - individuare e rimuovere aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione (privilegiando i risultati rispetto alla mera presenza);
 - monitorare incarichi, indennità, posizioni organizzative per individuare e rimuovere eventuali differenziali retributivi;
 - favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.
- quarta area: politiche di reclutamento del personale, è necessario:
 - rispettare la normativa sulla composizione delle commissioni di concorso;
 - osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento;
 - curare che i criteri di conferimento degli incarichi rispettino i principi di pari opportunità;
- quinta area: formazione e cultura organizzativa, bisogna:
 - orientarsi alla valorizzazione del contributo di donne e uomini;
 - superare gli stereotipi;
 - considerare la formazione essenziale per l'affermarsi della nuova cultura;
 - garantire la partecipazione delle dipendenti ai corsi di formazione;
 - inserire moduli sulle pari opportunità nei programmi formativi;
 - formare la dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità;
 - produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere;
 - utilizzare in tutti i documenti di lavoro un linguaggio non discriminatorio;
 - favorire le analisi di bilancio di genere;
 - utilizzare i moduli obbligatori sulle pari opportunità in tutti i corsi di gestione del personale.

Nel bilancio di previsione e nel PRO devono essere evidenziate le attività e le risorse destinate all'adempimento della Direttiva.

Naturalmente le attività da attuare in base alla Direttiva stessa devono essere inserite nei Piani triennali di azioni positive.

Come strumenti, in attuazione di quanto sopra, vanno considerati: un'area web dedicata, il format per la presentazione delle relazioni in forma telematica, l'organizzazione di incontri fra responsabili, la predisposizione del monitoraggio.

L'art. 21 della l. 4 novembre 2010, n. 183, modificata dalla l. 10/2011 (in Allegato C).

Vengono apportate cinque modifiche al d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Queste riguardano:

COMUNE DI ROSATE

Piano delle Azioni positive per le Pari Opportunità

- la realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane nell'ambito delle pubbliche Amministrazioni (let. *a*);
- la garanzia della parità e delle pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione (let. *b*);
- la costituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.P.), che "sostituisce, unificando le relative competenze, i Comitati per le pari opportunità (C.O.P) ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle Amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni" (let. *c*);
- i finanziamenti delle azioni positive e dell'attività dei C.U.G. (let. *d*);
- l'attuazione delle direttive dell'Unione europea in fatto di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale e psichica, in base alle direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica (let. *e*).

Le "linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", ai sensi del predetto art. 21, co. 4, della l. 183/2010).

Le linee guida riguardano le finalità ed i destinatari, il contesto, il C.U.G., le relative modalità di funzionamento, la costituzione e la durata del mandato, i criteri di composizione, la nomina, i compiti, la collaborazione con altri organismi.

Il testo delle linee non viene allegato, dato che esse riguardano specificatamente il C.U.G..

Bisogna, pertanto, precisare che:

- la Dichiarazione ed il presente Piano sono redatti dall'Amministrazione dell'Ente per l'attuazione delle relative finalità di Giunta e dei connessi obiettivi: sia il primo che il secondo documento, quindi, riguardano la normale attività istituzionale dell'Ente stesso e sono programmati, gestiti e controllati come tutti gli altri obiettivi;
- l'attività del C.U.G. è specifica. Essa (para 3 delle Linee guida), "in un'ottica di continuità con l'attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti", deve:
 - "assicurare parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta," riguardante, in ottemperanza alle indicazioni dell'Unione Europea, non solo il genere ma anche l'età, la disabilità, la religione e la lingua;

COMUNE DI ROSATE

Piano delle Azioni positive per le Pari Opportunità

- “favorire l’ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l’efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici”;
- “razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l’organizzazione della pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità”.

Naturalmente fra il C.U.G. e le varie componenti dell’Ente si deve conseguire la massima collaborazione e le più adeguate sinergie. In futuro, tale collaborazione sarà uno degli argomenti del presente Piano. Comunque basta fare riferimento ai criteri definiti, nelle linee guida, in ordine al rapporto con il Nucleo di Valutazione (Nu. Val). Viene precisato che “il C.U.G. opera in collaborazione con” il Nu. Val. (...), per rafforzare ed applicare, attraverso l’introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, elementi di valutazione delle performance; il concetto di un’Amministrazione pubblica efficiente e trasparente, esigente nei confronti dei propri operatori e operatrici, ma garante al tempo stesso di condizioni di lavoro esemplari deve dare applicazione a criteri di programmazione e valutazione di strumenti di politiche attive di parità di genere”.

A tali criteri – fra l’altro – si è fatto riferimento nella redazione del presente Piano, mentre il principio di base è stato riconosciuto in un elemento giustamente evidenziato dal Capo di gabinetto del Ministro nella Premessa alle Linee guida. Il testo è il seguente:

“Il riferimento alle pari opportunità, contenuto sia tra i principi generali (art. 1), sia nei successivi artt. 3, 8, 9, 13 e 14 del d. lgs 150/2009, rappresenta un significativo elemento d’innovazione: le politiche di pari opportunità, oltre ad essere uno strumento di tutela della condizione femminile, divengono una leva importante per il miglioramento dell’efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

Per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo.

Perseguire la parità tra i generi nella pubblica amministrazione significa, dunque, agire contemporaneamente sui diversi fronti dell’innovazione dei modelli organizzativi, del rinnovamento della classe dirigente, dell’uguaglianza delle opportunità e del riconoscimento del merito e, non ultimo, della capacità delle amministrazioni di promuovere la parità anche nel contesto esterno”.

Il secondo principio - che, peraltro, è alla base di una qualsiasi attività manageriale – consiste nel fatto che tutti gli elementi di programmazione, gestione e controllo devono

COMUNE DI ROSATE

Piano delle Azioni positive per le Pari Opportunità

essere considerati nella loro complessità e nella più opportuna sinergia. La produttività – la performance ai vari livelli –, la trasparenza, l'integrità – quindi l'eticità di un Ente e la moralità dei suoi componenti –, il rispetto dei diritti delle risorse umane – fra cui importanti sono le pari opportunità – costituiscono gli elementi che, se ben gestiti, possono incrementare contestualmente sia l'efficacia e l'efficienza dell'Ente, sia la serenità e la soddisfazione dei suoi componenti.

Si può, quindi, asserire che:

- il contesto giuridico ed i connessi riferimenti culturali appaiono chiari, per quanto riguarda le finalità di Giunta da ritenersi necessarie per la soluzione dello specifico problema;
- quest'ultimo, quindi, – più che da un punto di vista teorico – va analizzato sotto il profilo attuativo;
- in questo quadro si può prendere atto della vera difficoltà del problema stesso, dato che l'approfondimento e l'acquisizione di criteri e principi culturali è il processo più difficile, se conseguito concretamente senza ridursi a singole iniziative di carattere burocratico/formale;
- altra difficoltà è la notevole differenziazione delle varie situazioni che implica un'analisi approfondita dell'attuazione dei predetti principi e criteri in relazione alla reale situazione di ciascun Ente ed alle sue concrete necessità.

In definitiva bisogna valutare e definire le possibili azioni positive che si ritiene possano e debbano essere attuate nella realtà dell'Ente.

Non si può, quindi prescindere da due analisi, fra loro concorrenti:

- cosa dobbiamo intendere per “azione”,
- in cosa consiste la sua positività.

COMUNE DI ROSATE

Piano delle Azioni positive per le Pari Opportunità

SEZIONE SECONDA

PROGRAMMA GENERALE E DI BASE

Generalità sulle azioni positive

In relazione a quanto disposto dalla predetta normativa, le azioni positive:

- rappresentano misure preferenziali per:
 - porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni,
 - tendere alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne;
 - riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice;
- hanno diversi aspetti e possono essere oggetto di distinti livelli di intervento, tendenti a:
 - predisposizioni preferenziali di carattere funzionale/organizzativo,
 - semplici approfondimenti culturali.

Le azioni positive che implicano una predisposizione preferenziale soprattutto di tipo funzionale/organizzativo consistono in misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli elementi di ostacolo 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 al fine di eliminare determinate forme di limitata discriminazione, sia dirette che indirette;
- “temporanee”, in quanto necessarie fintanto che sia stata superata la discriminazione.

Lo scopo dell'Ente

Il Comune, consapevole dell'importanza che siano attuate in maniera concreta ed adeguata le norme concernenti le pari opportunità, intende perfezionare la propria azione tendente al perseguimento del diritto di uomini e donne ad un uguale trattamento sul posto di lavoro, anche al fine di:

- migliorare, nel rispetto della normativa e dei contratti vigenti, i rapporti con il personale dipendente;
- migliorare, altresì, i rapporti con i cittadini e, più in generale, con l'utenza esterna;
- integrare quanto è stato previsto in termini di produttività nel Piano triennale della performance e di trasparenza ed integrità nello specifico Programma con

COMUNE DI ROSATE

Piano delle Azioni positive per le Pari Opportunità

provvedimenti che determinino, contestualmente:

- un miglior impiego delle risorse umane disponibili,
- più adatte condizioni di vita e di lavoro per le risorse stesse;
- una resa sempre più adeguata del lavoro complessivo.

Il problema, di conseguenza, va approfondito, sia per:

- definire quali possano essere le azioni positive più valide per gli interessi dell'Ente,
- gestire al meglio l'attuazione delle stesse,
- venire incontro alle esigenze di fondo del personale, soprattutto di coloro che siano oggettivamente - o che si ritengano soggettivamente - in condizioni di debolezza.

Che questa condizione sia superata, consentendo alle persone di conseguire una più incisiva, stenica, consapevole concezione di sé e “del sé”, costituisce un elemento al tempo stesso psicologico e sociale di vitale importanza sia per la produttività dell'Ente che per la serenità, la soddisfazione, la resa lavorativa delle sue risorse umane. Ovviamente costituisce anche un atto di giustizia che l'Ente deve porre in essere per essere coerente con quel dovere di eticità – quindi di integrità – che ad esso deriva dai propri compiti istituzionali e che deve essere attuato *in primis* nei confronti della propria utenza interna.

Il Comune, quindi, ha interesse al giusto riconoscimento del lavoro svolto dalle proprie risorse umane a supporto della propria attività istituzionale. Di conseguenza, è indotto a prendere atto e a rispettare in maniera concreta le effettive potenzialità di ciascuno, tendendo a superare le artificiose – ed improduttive – differenze che, diminuendo – o spegnendo – le potenzialità stesse danneggiano – in misura maggiore o minore - la propria efficacia ed efficienza.

E' un Ente “più forte” quello che è formato e supportato da persone rese “più forti” dal riconoscimento dei propri diritti e dal rispetto delle singole potenzialità – e possibilità - individuali.

Il problema, di conseguenza, - come si è accennato - va approfondito, sia per definire quali possano essere le azioni positive più utili per l'Ente, sia per gestire nella maniera migliore l'attuazione delle azioni stesse.

Necessità di un approfondimento del problema delle azioni positive.

Il problema di fondo è, ovviamente, quello della diversità. Esso, per essere adeguatamente risolto, deve essere affrontato in maniera dialettica ³. Bisogna considerare, infatti, non solo le diversità, ma l'intera realtà degli individui, quindi anche

COMUNE DI ROSATE

Piano delle Azioni positive per le Pari Opportunità

le connesse loro somiglianze. La realtà, infatti, è comunque differenziata ed un insieme di persone è contraddistinto, nella sua totalità, dall'intera complessità delle differenze e delle somiglianze degli individui che compongono il gruppo.

Ma, se la realtà è differenziata, il singolo individuo è unico. E' caratterizzato dalla peculiarità delle caratteristiche che lo compongono. E lo è con le sue specificità, le connesse contraddizioni, le somiglianze e le diversità che lo identificano⁴.

Pertanto la diversità non è semplice, ma complessa. Non si riferisce ad un solo aspetto, ma due soli elementi in opposizione, quindi ad una sola contraddizione: le sue componenti sono molteplici, articolate, eterogenee. Tale complessità viene risentita – nei suoi aspetti positivi e negativi - sia:

- dalle singole persone, che devono operare in un Ente, con i loro problemi, le connesse aspirazioni, i rispettivi reali interessi, le specifiche possibilità,
- dall'Ente medesimo che, comunque, è tenuto a gestire tali singole persone, cioè i propri dipendenti, e risente in maniera particolare delle loro complessità individuali, dato che la sua organizzazione, per essere efficiente, deve saper utilizzare al meglio le effettive potenzialità di tutti i propri addetti, superando l'insieme delle relative contraddizioni.

Le organizzazioni, infatti, devono saper gestire adeguatamente le diversità individuali messe a loro disposizione. E devono saperlo fare proprio nella completezza delle differenze e delle somiglianze delle proprie risorse umane. Una completezza, questa, da conseguire portandola a livelli di produttività sempre più alti dopo che una adeguata leadership abbia saputo integrare fra loro le varie componenti.

³ Dei quattro significati attribuibili al termine "dialettica", nel prosieguo della trattazione si farà riferimento a quello di sintesi delle contraddizioni (nel nostro caso il rapporto fra diversità e somiglianze da considerare nella loro globalità ma anche nel peso relativo), ed a quello di logica del probabile (in riferimento precipuo alla programmazione).

⁴ Si tratta degli elementi precedentemente trattati nel Programma triennale dell'integrità. Tali elementi attengono alle caratteristiche caratteriali di ciascuna persona, ai suoi principi/valori, quindi alla specifica sua moralità da analizzare in relazione all'eticità dell'Ente

COMUNE DI ROSATE

Piano delle Azioni positive per le Pari Opportunità

Da tutto ciò si evince che i riferimenti alla produttività operativa del Piano della performance e quelli ad una adeguata managerialità gestionale previsti nel Programma della trasparenza e dell'integrità vanno completati. Si profila, infatti, la necessità che una qualsiasi leadership abbia le connotazioni del diversity management. Di un tipo di gestione, quindi, che – partendo dai fattori di base della performance e della produttività integrati dai fattori essenziali attinenti all'etica ed alla trasparenza gestionale – perviene all'utilizzazione opportuna di tutte le potenzialità a disposizione, superandone le diversità e le conseguenti contraddizioni.

E' evidente che il management non può reprimere né può tralasciare una parte delle risorse a disposizione solo perché caratterizzata – in definitiva condizionata - da una serie di diversità. Infatti, ove ciò avvenisse, verrebbe automaticamente ridotta - diciamo aprioristicamente “amputata” - una parte del potenziale a disposizione. In definitiva si verificherebbe una riduzione delle possibilità produttive, con l'automatico effetto di un calo notevole sia della produzione che della produttività. O, addirittura, con il mancato conseguimento dei livelli di performance individuale e di Ente e della relativa integrità comportamentale e gestionale che sarebbe stato possibile conseguire.

Il superamento delle diversità ed il connesso utilizzo completo delle risorse, quindi, sono collegati sia all'entità dei doveri connessi all'eticità/integrità dell'Ente sia al livello della produttività/utilità della gestione posta in essere dal suo management.

La diversità: i suoi livelli e le relativi aspetti.

La varietà è l'aspetto precipuo della diversità. Se, da un lato, sarebbe improduttivo condizionare la prima per ridurre la seconda, dall'altro, per analizzare una qualsiasi situazione e programmare ciò che è opportuno fare, appare necessario identificare i livelli della diversità stessa. Tali livelli sono importanti quando bisogna individuare quegli elementi ⁵ che, insieme all'analisi del rispettivo rapporto dialettico ⁶, sono necessari per supportare una adeguata gestione⁷. Essi, infatti, consentono di chiarire la

⁵ Ad esempio, rapporto numerico fra donne e uomini, percentuale femminile nei ruoli apicali, ecc.

⁶ Ad esempio: peso reale delle varie posizioni apicali. E' evidente che la mera considerazione del numero delle posizioni non è esaustiva. Vi sono posizioni di peso e di “influenza” gestionale ed organizzativa notevolmente differenziate.

⁷ E' evidente che provvedimenti come quelli in esame non possono essere individuati in astratto ed applicati “automaticamente” a tutte le situazioni, a qualsiasi Ente. Ciascuna programmazione, per non essere almeno in parte inutile o controproducente, deve tener conto della situazione reale in cui va applicata. Come già accennato, ogni Ente è una realtà a sé creata dalla propria storia ed è più o meno efficiente dal punto di vista della produttività e delle capacità innovative. Perciò bisogna prendere atto di tutti gli elementi utili – le differenze e le somiglianze accennate – e dei loro complessi rapporti, valutandoli in relazione ai compiti istituzionali dell'Ente.

COMUNE DI ROSATE

Piano delle Azioni positive per le Pari Opportunità

reale entità ed il concreto impatto di quelle componenti che nei vari Enti e situazioni rappresentano problematiche di differente gravità e complessità⁸.

Si è già accennato che le complesse diversità dei gruppi comunque organizzati derivano dalla somma delle unicità che caratterizzano i singoli componenti del gruppo. Unicità che sono espressione delle rispettive identità e che, quindi, determinano la grande varietà dei gruppi e le loro peculiarità.

Orbene, l'identità di ciascuna persona deriva dalle caratteristiche di base che ne caratterizzano la personalità. Tali caratteristiche possono essere divise in tre gruppi, in relazione al rispettivo riferimento. Vi sono, infatti, quelle definibili:

- interne alla persona stessa, che costituiscono l'elemento di base e che in gran parte sono inconsce e sostanzialmente stabili;
- del livello esterno alla persona stessa, che hanno prevalente carattere culturale, essendo riferite alla mentalità prodotta: dalla concezione del mondo acquisita in famiglia e nel luogo di nascita; dalle credenze religiose e da come le stesse sono "vissute" da ciascun interessato; dalle convinzioni ideologico - politiche ecc.: tale gruppo può avere determinati caratteri di variabilità;
- del livello della vita organizzativa, in cui è immessa la persona in esame e che, quindi, è influenzata dalle varie concezioni e modalità gestionali che presiedono l'attività di lavoro e la sua particolare organizzazione: un gruppo, questo, caratterizzato da un'alta variabilità.

E', quindi, evidente che è possibile agire sul terzo livello delle caratteristiche esaminate e può essere impostato un idoneo confronto sul secondo. E', altresì, evidente che la scelta del programma di azioni positive deve derivare dall'analisi delle:

- predette caratteristiche che evidenziano le particolarità dei gruppi;
- condizioni che caratterizzano l'Ente in fatto di pari opportunità.

⁸ La cultura organizzativa varia fra i diversi Enti. Dipende dall'accennata "storia" di una data struttura. Dipende, quindi, dai livelli di produttività ricercati e conseguiti nel passato, dalla concezione del lavoro dell'area dalla quale, prevalentemente, provengono le risorse umane dell'Ente, dalla concezione manageriale delle Direzioni amministrative e degli Organi politici che si sono succeduti negli ultimi vent'anni (considerando dal decreto 29/93 l'inizio dell'attuale innovazione), ecc.. Pertanto bisogna tener conto che è più facile "nascondere" le contraddizioni e la relativa improduttività gestionale in un Ente maggiore (peraltro espressione di aree culturali in genere più "avanzate") che in uno minore. Ciò vale anche per i livelli dell'innovazione e, più in generale, della programmazione. In un Ente maggiore essi possono essere gestiti esclusivamente - quindi solo formalmente - da un unico Ufficio. In uno minore, invece, l'innovazione - comunque sia "praticata" - è necessariamente più "concreta", dato che in essa devono essere coinvolte almeno marginalmente tutte le Posizioni organizzative.

COMUNE DI ROSATE

Piano delle Azioni positive per le Pari Opportunità

Ed è parimenti evidente che azioni positive astrattamente definite ed applicate in un'organizzazione che ha superato o non lamenta le differenze e le contraddizioni cui le azioni stesse si riferiscono, possono produrre effetti negativi, dato che causano risultati inutili o, addirittura, dannosi⁹.

Tutto ciò, peraltro, deve essere attuato con una cultura organizzativa - quindi con una adeguata, funzionale managerialità - effettivamente in grado di superare gli aspetti che risultano inadeguati per la soluzione della diversità e carenti per l'attuazione delle pari opportunità. Così come, peraltro, è già stato previsto dal Comune nel suo Programma dell'integrità, laddove si tratta della managerialità e dell'abolizione della vecchia "gestione per procedure", con le sue caratteristiche, sia culturali che organizzative¹⁰, ormai superate.

Orbene, la cultura organizzativa deve far superare le diversità e le contraddizioni programmando una serie di azioni ritenute positive sia per le caratteristiche dei componenti che per le peculiarità strutturali dell'Ente¹¹, tenendo debito conto delle specifiche modalità gestionali.

Vi è, infatti, un rapporto diretto fra la cultura organizzativa e la produttività di un'organizzazione. La cultura identifica, qualifica e supporta le capacità innovative, la reale partecipazione del personale, la selezione dello stesso, il superamento di difficoltà di varia natura ecc. Rappresenta altresì la coerenza fra ciò che si dice di fare e ciò che realmente viene effettuato. Infatti la coerenza fra i progetti generali, anche di carattere etico, i valori dichiarati e la politica attuata - quindi la reale condotta di un Ente - sono manifestamente sotto gli occhi di tutti. E la cultura organizzativa rappresenta il modo

⁹ Ad esempio la trattazione della prevalenza maschile nei ruoli decisionali in un Ente in cui la percentuale delle donne è prevalente, anche nei ruoli più delicati ed importanti.

¹⁰ Le due pianificazioni previste dal d. lgs 150/2009 (in sintesi: quella della performance e l'altra della trasparenza/integrità), oltre alla terza, quella in esame,, concernente le pari opportunità, devono essere considerate fra loro in correlazione ed in adeguata sinergia. Solo così possono essere utilizzate adeguatamente e consentono di integrarsi in maniera opportuna con la pregressa documentazione, quella tuttora vigente (Relazione previsionale e programmatica, Piano esecutivo di gestione o Piano delle risorse e degli obiettivi e demoltiplicazione dei compiti, degli obiettivi e delle responsabilità). Solo così una gestione che voglia essere effettivamente manageriale può dare un senso unitario, coeso e razionale - e, soprattutto, praticamente utile e operativamente funzionale - all'attività dell'Ente.

¹¹ Bisogna, comunque, impostare un'analisi che, per essere adeguata, deve essere non solo dialettica ma anche esaustiva, dovendo analizzare un dato problema da tutti i possibili punti di vista. Altrimenti è possibile cadere in una complessa serie di difficoltà. E' della psicologa statunitense Carol Gilligan la definizione della diversità di approccio fra Dirigenti uomini e donne nell'analisi dei problemi morali. Gli uomini tendono, infatti, a risolverli in termini di diritto, mentre le donne li intendono come cura immediata, non priva di partecipazione empatica. Ne consegue che la non completa analisi dei vari, possibili punti di vista nella ricerca delle azioni positive più opportune potrebbe introdurre contraddizioni artificiose proprio quando si intende superare alcune contraddizioni reali.

COMUNE DI ROSATE

Piano delle Azioni positive per le Pari Opportunità

con cui l'Ente gestisce la propria realtà interna e sa dare risposte più o meno adeguate alle richieste, alle esigenze, alle problematiche esterne. E' caratterizzata da una sua continuità e si riferisce a specifici metodi gestionali tendenti a dati livelli di produttività.

Dagli organismi che per primi hanno creato una cultura organizzativa¹² sono derivati specifici "spiriti di corpo", che hanno rappresentato la sintesi della rispettiva formazione intellettuale, del connesso patrimonio di conoscenze, addirittura della loro specifica concezione del mondo¹³ in fatto di efficienza, di partecipazione reale degli addetti, di conseguimento degli obiettivi. E' evidente che un Ente che abbia uno spirito di corpo - diciamo di Ufficio o di Servizio - adeguato, trainante, etico e produttivo non può accettare al suo interno discriminazioni e disparità nell'assegnazione dei compiti, degli obiettivi e delle funzioni. Deve garantire realmente le pari opportunità nei confronti di tutti. Infatti un'alta concezione di sé - sia negli individui come nelle organizzazioni - rifugge da soluzioni oggettivamente inadeguate ed illegittime. Ed anche questo è un elemento da tener presente.

Definito il carattere di operatività che devono assumere le azioni positive, i livelli su cui è possibile agire, la cultura organizzativa - che, anche per il problema in argomento, costituisce la condizione necessaria e sufficiente per operare e per conseguire adeguati obiettivi di efficienza, di efficacia, di integrità ecc. - bisogna definire quali devono essere gli aspetti caratteristici delle azioni positive.

Carattere delle azioni positive da intraprendere.

Si è accennato al fatto che è necessario tener conto delle caratteristiche specifiche di un Ente quando al suo interno si intende applicare una norma. Ciò vale soprattutto nel caso in esame, dato che iniziative o provvedimenti meramente formali potrebbero comportare effetti inadeguati o, addirittura, indesiderati.

Peraltro, volendo superare situazioni negative o, anche, possibili involuzioni organizzative, non possono essere previsti fra le azioni da programmare corsi o altre iniziative fra loro distaccati e privi di coordinamento o sinergia. Sempre nel caso in esame, infatti, è necessario perseguire soluzioni operative, che tengano conto non solo delle specifiche contraddizioni e diversità ma anche dei connessi effetti prodotti, sia sulla psicologia degli interessati, sia sulla produzione e sulla produttività della Comunità. E tutto ciò va effettuato:

¹² La prima può essere individuata nella regola benedettina del 530, oggi elemento di riferimento per alcune scuole di manager; poi l'organizzazione dell'ammiraglio inglese soprattutto nel '600 e nel '700, infine la struttura degli stati maggiori, in particolare quello prussiano.

¹³ Una vera e propria "*weltanschauung*", o concezione del mondo, intesa come intuizione degli aspetti essenziali della realtà che ci circonda.

COMUNE DI ROSATE

Piano delle Azioni positive per le Pari Opportunità

- gradualmente, anche se nel vivo dell'attività gestionale;
- con un processo continuo;
- controllando tale processo, attraverso i normali monitoraggi, valutando l'andamento del fenomeno da migliorare con successive prese d'atto del problema, utili per effettuare aggiustamenti e modifiche della gestione;
- prevedendo, quindi, ulteriori, eventuali provvedimenti/iniziative da assumere in "corso d'opera" o da inserire nella programmazione dell'anno successivo, perfezionando una successione mirata di interventi coordinati.

Le possibili soluzioni per definire i caratteri di tali interventi, sono due, quella:

- "aggiuntiva", che prevede la programmazione solo di iniziative a carattere conoscitivo (conferenze, corsi, ecc.) aventi aspetti sostanzialmente – spesso esclusivamente - informativi,
- "integrativa", che, senza escludere la predetta attività conoscitiva, si basa prevalentemente sull'aspetto operativo, cioè sulla caratterizzazione in termini di concreto superamento dei fattori che ostacolano la pari opportunità in tutti gli obiettivi e, più in generale, in tutte le attività di competenza.

Questa seconda soluzione appare più utile, perché direttamente efficace, continua, indicizzabile, controllabile e sottoponibile a tutte le eventuali integrazioni ritenute necessarie.

Infatti le azioni positive vanno:

- programmate secondo le effettive necessità dell'Ente;
- monitorate in fase attuativa ed opportunamente verificate nella prevista analisi della performance, seguendo il ciclo della stessa;
- integrate, per quanto necessario e possibile, nel quadro dell'attività gestionale dell'Ente, tenendo conto delle fasi previste per la sua azione e degli scopi del suo operare;
- precisate nella loro peculiarità, nel corso del conseguimento generale degli obiettivi del piano;
- definite o con specifici obiettivi o con indicatori mirati inerenti obiettivi che abbiano carattere analogo e funzionale alla salvaguardia delle pari opportunità (una vera gestione globale delle pari opportunità stesse).

COMUNE DI ROSATE

Piano delle Azioni positive per le Pari Opportunità

SEZIONE TERZA

FINALITA' DI GIUNTA E MODALITA' ATTUATIVE

Per legge, con il termine “azioni positive” si intende definire quelle attività “consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, favoriscono l’occupazione femminile e realizzano l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro” (art. 42, co. 1 del d. lgs 11 aprile 2006, n. 198, che ha riformato l’art. 1, co. 1 e 2 della l. 10 aprile 1991, n. 125).

Se ne deduce che la Giunta, attuando le azioni positive, deve porsi le finalità seguenti (art. 42, co. 2 del predetto d. lgs 198/2006):

- “favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso gli strumenti della formazione;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai diversi livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.”

Tenendo conto delle finalità di Giunta, le modalità per conseguirle nella maniera migliore, funzionale alle finalità stesse, possono essere sintetizzate come segue:

- sviluppare la cultura manageriale nella gestione delle risorse umane, tenendo conto delle rispettive capacità innovative, dell’effettiva partecipazione, del livello del coordinamento;
- incentivare l’innovazione organizzativa di ciascun Servizio, riconoscendo gli apporti dei singoli, in relazione esclusiva alle rispettive capacità;
- indurre ciascuno ad esprimere le proprie potenzialità a supporto dell’organizzazione, rimuovendo tutti gli elementi di ostacolo – in particolare quelli di genere - che coartano la partecipazione dei singoli ed ostacolano l’incremento della produttività;
- realizzare interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere, cercando di equilibrare le esigenze di uomini e donne, adeguando le competenze alle esigenze, seguendo una linea di procedimento che non tenga conto del genere, ma della persona.
- considerare la possibilità di agire sia in relazione a specifici obiettivi, sia ad indicatori riferiti ad altri obiettivi il cui conseguimento può determinare, in via diretta o indiretta, miglioramenti nei rapporti di genere.

Il processo di valutazione inerente il presente piano:

COMUNE DI ROSATE

Piano delle Azioni positive per le Pari Opportunità

- segue il ciclo della performance;
- ha due scadenze: in occasione del monitoraggio semestrale e della valutazione di fine anno
- è effettuato dall'OVAS analizzando l'andamento degli obiettivi e degli indicatori che possono esprimere l'andamento dei rapporti di genere;
- è propedeutico alla programmazione dell'anno successivo, in un processo palesemente circolare.

A tal fine possono essere utilizzati indicatori sia di tipo qualitativo che di tipo quantitativo, intendendo per indicatore un parametro indicante, nel caso in esame, i cambiamenti di genere in situazioni o condizioni avvenuti e registrati in uno spazio temporale definito.

Gli indicatori di genere, infatti:

- sono definiti in relazione ai cambiamenti da registrare nella posizione e nel ruolo delle donne e degli uomini in momenti distinti,
- supportano e rendono definibili gli andamenti previsti dalla pianificazione;
- consentono di redigere la Relazione ed il "punto di situazione" di ciascun anno;
- facilitano l'attuazione dei possibili aggiustamenti della pianificazione annuale;
- identificano i "flussi" gestionali pluriennali;
- definiscono le differenze interne fra i vari Servizi.

COMUNE DI ROSATE

Piano delle Azioni positive per le Pari Opportunità

SEZIONE QUARTA

IL PROGRAMMA

Vengono di seguito elencati gli obiettivi definiti dalla Giunta ed assegnati ai responsabili dei Servizi.

Sono controllati dall'OVAS come tutti gli altri obiettivi dell'Ente.

Data l'importanza degli obiettivi stessi, nel complesso dell'albero della performance essi vanno considerati come obiettivi strategici, nei confronti dei quali è previsto un controllo diretto anche da parte della Giunta.

Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro facendo sì che non si verifichino:

- pressioni o molestie sessuali;
- mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilitare la persona - anche in forma velata ed indiretta -;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o dei lavoratori

A tal fine l'Ente provvederà alla massima divulgazione del Codice Disciplinare del personale per far approfondire la gravità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino sul lavoro pari dignità di vita sia per gli uomini che per le donne.

A parte gli interventi che si rendessero necessari, in merito verrà monitorata l'attività e, più in generale, la vita dell'intero Ente.

Obiettivo 2. garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento e gestione del personale, tenendo conto che il Comune:

- assicura la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile nelle commissioni di concorso e selezione;
- tende ad annullare la possibilità che nelle selezioni si privilegi l'uno o l'altro sesso;
- si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere,;
- valorizza le attitudini e le capacità personali nello svolgimento dei ruoli assegnati.

Obiettivo 3: promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale. Pertanto, nella formazione, si tenderà a:

COMUNE DI ROSATE

Piano delle Azioni positive per le Pari Opportunità

- tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutto il personale, sia donne che uomini, uguali possibilità di frequentare i corsi ritenuti dall'Ente utili e necessari;
- valutare la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro possa ritenersi utile a rendere accessibili le attività formative anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orari di lavoro part-time;
- monitorare il reinserimento lavorativo del personale che sia stato assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), tenendo conto dell'opportunità che si mantengano i flussi informativi tra le risorse umane e l'Ente anche durante l'assenza e, soprattutto, nella prima fase successiva al rientro.

Obiettivo 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. La Comunità favorisce l'adozione di politiche di conciliazione degli orari, dimostrando particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche¹⁵. In particolare l'Ente:

- garantisce il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione;
- favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali con azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione;
- è attento ai problemi delle persone, contemperando, fin quando possibile, le esigenze generali con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la flessibilità dell'orario;
- incoraggia le pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare soluzioni che permettano di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare soprattutto laddove possono esistere problematiche legate ai più diversi fattori;
- migliora la qualità del lavoro e potenzia, quindi, le capacità delle lavoratrici e dei lavoratori, anche, fin quanto possibile, mediante l'utilizzo di tempi flessibili.

Obiettivo 5: Disciplina e gestione del part-time

In merito deve essere completamente ed adeguatamente attuata la regolamentazione concernente le trasformazioni del rapporto di lavoro a tempo parziale.

In particolare, le percentuali dei posti disponibili devono essere calcolate come previsto dal C.C.N.L.

I criteri applicativi possono essere sintetizzati come segue, sempre tenendo conto delle

COMUNE DI ROSATE

Piano delle Azioni positive per le Pari Opportunità

effettive possibilità dell'Ente.

- L'Ufficio competente assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.
- Le richieste/concessioni di part time vanno analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per carico familiare, ecc..
- Sono previste articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
- Viene promosso l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.
- Più in generale, le particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei □

Obiettivo 6: governare il tempo, favorendo e promuovendo, nel quadro del possibile, la conciliazione dei tempi vita/lavoro non solo nell'ambito dell'Amministrazione, ma anche sul territorio, tenendo conto della specifica normativa¹⁵.

A tal proposito bisogna tener conto di un presupposto: il tempo è una risorsa preziosa che bisogna utilizzare con rispetto per esaudire una domanda di migliore qualità della vita e di maggiore equità sociale.

Nelle città i ritmi di vita e l'uso del tempo non sono più scanditi come in passato da una prevedibilità facile da governare ed i singoli cittadini devono sempre più fare i conti con un sistema complesso.

Per questi motivi è opportuno che anche il tempo gestito sul territorio, con le sue ricadute sui cittadini, possa essere sempre più influenzato e, gradualmente, coordinato dall'Amministrazione Comunale .

In particolare, l'Ente tenderà alla promozione del miglioramento della situazione femminile, individuando linee di azione strategica per facilitare la conciliazione tra i tempi di lavoro e i tempi da dedicare alla cura della famiglia.

¹⁵ Qualche esempio: l'art. 36, terzo comma, della legge 142/1990 "Ordinamento delle Autonomie Locali" attribuisce al Sindaco competenze di coordinamento degli orari : " il Sindaco è competente, nell'ambito della disciplina regionale e sulla base degli indirizzi espressi dal Consiglio Comunale, a coordinare gli orari degli esercizi commerciali, dei servizi pubblici, nonché gli orari di apertura al pubblico degli uffici periferici delle Amministrazioni pubbliche, al fine di armonizzare l'esplicazione dei servizi alle esigenze complessive e generali degli utenti."

Anche la legge 241/90 recepisce il problema del tempo come strettamente legato ai diritti di cittadinanza e ad un nuovo rapporto fra le amministrazioni ed i cittadini, introducendo l'obbligo di espletare il procedimento amministrativo in un tempo breve e definito, chiaramente indicato su ogni atto.

COMUNE DI ROSATE

Piano delle Azioni positive per le Pari Opportunità

"l'armonizzazione degli orari di servizio di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza."

Per la legge 125/91 il tempo é un fattore sociale che determina pari opportunità fra i cittadini: all'Art. 1 infatti, si parla di un riequilibrio delle responsabilità familiari fra i due sessi " anche mediante una diversa riorganizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro."

COMUNE DI ROSATE

Piano delle Azioni positive per le Pari Opportunità

SEZIONE QUINTA

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Esso verrà pubblicato on line secondo quanto previsto nel Programma della trasparenza.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti dall'Amministrazione pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da avere la massima disponibilità di elementi nella definizione dei futuri aggiornamenti.