



Comune di Lecco

Servizio Risorse Umane

Piano triennale di azioni positive del Comune di Lecco 2016/2018

1. IL CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il contesto normativo di riferimento anche per l'anno 2015 e 2016 rimane quello già evidenziato nei piani approvati negli anni precedenti e che si riassume come segue.

Il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (*"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*) ed in particolare l'art. 48 (*"Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni"*) dello stesso impone (..) ai comuni (..) di predisporre il Piano triennale di azioni positive la cui finalità è quella di *"assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.

L'art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di *"azioni positive"*, intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro e la direttiva del 23 maggio 2007 (*"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne"*), precisa ulteriormente quali siano queste misure specificando gli ambiti *"speciali"* di azione su cui intervenire e cioè a dire:

- ✓ la cultura organizzativa;
- ✓ le politiche di reclutamento e di gestione del personale;
- ✓ la formazione;
- ✓ l'organizzazione del lavoro.

Rilevante è altresì l'art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010) che prevede che *"le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro"* inoltre *"le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"*, aprendo l'ambito di intervento ad azioni positive.

Infine l'art. 57, comma 1, del medesimo testo legislativo, prevede che *"le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* (Cug).

Altra rilevante disposizione di legge, avente un impatto, sia pure indiretto, sui Piani triennali è l'art. 28, comma 1, del Dlgs n. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui *"La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di"*

gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.”.

Risulta evidente in tale norma la “sottolineatura”, da rileggere anche alla luce del citato art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001, dell'ottica di genere sulla sicurezza sul lavoro ed, anche al suo interno, della tutela di profili specifici della salute sul lavoro.

2. CONSIDERAZIONI GENERALI

Il cambiamento normativo sopra esposto delinea una forte spinta di innovazione organizzativa verso:

- ✓ la tutela della salute del personale sul luogo di lavoro come benessere individuale,
- ✓ l'esigenza di produrre benessere organizzativo,
- ✓ la promozione di una sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere,
- ✓ la necessità di attivare un “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”,
- ✓ la rilevanza della lotta allo stress lavorativo.

Questa spinta all'innovazione organizzativa è rivolta a far sì che le Amministrazioni pubbliche attuino azioni che tengano presente i vari profili di una maggiore effettiva uguaglianza sul lavoro, in tal senso occorre inserire nei Piano triennale di azioni positive potenziali “obiettivi positivi” conseguibili mediante congrue azioni.

Il Decreto legislativo infine n. 81/2008 , ha imposto l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro correlato quando esso emerga.

3. ALCUNI DATI DI CONTESTO

L'analisi della situazione del personale esistente all'interno del Comune di Lecco rispetto al genere, come si può vedere dalla tabella, si conferma in linea con quanto evidenziato nei piani approvati in precedenza. In particolare vi è una prevalenza del genere femminile in 3 categorie previste ad eccezione di quella dirigenziale dove sono in numero pari e della categoria B/1.

Nelle posizioni apicali non dirigenziali la preponderanza femminile è abbastanza significativa. Pertanto le azioni che si andranno ad intraprendere dovranno tenere conto di questi dati ed essere improntate a garantire che donne e uomini abbiano le stesse opportunità

categoria	n. totale dipendenti	n. maschi	n. femmine
	327	121	206
dirigenti	6	3	3
D	78	29	49
C	148	48	100
B/3	51	14	37
B/1	44	27	17
situazione aggiornata alla data del 1 febbraio 2016 personale di ruolo e non			

4. IL PIANO TRIENNALE: REDAZIONE E ATTUAZIONE

La stesura del Piano triennale di azioni positive sul piano organizzativo, consente di rimarcare un concetto essenziale dell'agire organizzativo e cioè che per perseguire maggiore efficienza ed efficacia della gestione organizzativa pubblica non si può prescindere dell'attenzione alle persone, alla loro condizione di uguaglianza sostanziale e di soddisfazione e di motivazione sul lavoro.

Quanto sopra nella consapevolezza che le iniziative eventualmente intraprese, lungi dall'essere esaustive delle esigenze sopra prospettate, potranno però costituire segnale forte dell'interesse dell'Amministrazione verso tali ambiti nonché fornire strumenti di sviluppo per azioni future.

Premesso tutto quanto sopra, anche per il triennio 2016/2018 gli obiettivi che il Comune di Lecco si propone per attuare pari opportunità tra uomini e donne e per garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo sono la prosecuzione e lo sviluppo degli obiettivi indicati nel piano approvato lo scorso anno. Va però tenuto presente che è in fase di avvio il rinnovo del Comitato Unico di garanzia scaduto nel giugno 2015. La neo eletta amministrazione provvederà a costituire il nuovo Comitato il quale potrà - se necessario - integrare quanto si va ad approvare con il presente piano.

Le azioni che si intendono perseguire anche in continuità con quanto fatto negli anni passati sono riassunte come segue:

OBIETTIVO	AZIONI
Promozione e sostegno delle attività del Comitato Unico di garanzia in fase di nuova costituzione	<ul style="list-style-type: none">✓ Individuazione di momenti formativi e prosecuzione dei momenti di incontro (focus) su tematiche segnalate come importanti/critiche✓ Conferma delle modalità organizzative interne ad oggi adottate per consentire ai componenti del Comitato Unico di garanzia di poter partecipare agli incontri✓ Realizzazione di apposita sezione sul sito istituzionale dedicato✓ Procedura interna per fornire all'organismo tutti i dati e le informazioni per garantire la piena operatività dello stesso✓ Individuazione di un referente del Comune che tenga i rapporti con il C.U.G. e nel faciliti le attività all'interno dell'ente
Benessere organizzativo	<ul style="list-style-type: none">✓ Istituire, in collaborazione con il Comitato Unico di garanzia un gruppo di lavoro per proposte sui temi del benessere che approfondisca le evidenze emerse nel questionario somministrato al personale✓ Prosecuzione e conferma dei momenti di ascolto del malessere organizzativo✓ Individuare e monitoraggio delle situazioni di stress lavoro-correlato✓ Analizzare le criticità emerse e proporre possibili correttivi✓ Individuazione di momenti di restituzione e verifica dei correttivi applicati
Comunicazione	<ul style="list-style-type: none">✓ Mantenere momenti di comunicazione periodica

istituzionale al personale	per informare il personale delle iniziative e azioni intraprese anche dal C.U.G. al fine di creare maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi
Creazione e sviluppo di sinergie con altri organismi di parità	✓ Sviluppare sinergie e coordinamenti con altri organismi su temi di parità e benessere al fine di favorire la maggiore diffusione di tali temi
Conciliare lavoro e famiglia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verificare percorsi e modalità per arrivare all'articolazione dell'orario di lavoro che tenga conto di entrambi gli ambiti ✓ Supportare il personale nella individuazione di soluzioni - anche temporanee - più idonee di concerto con il servizio R.U. ed i dirigenti di settore ✓ Mantenimento - fin quando possibile - dei supporti all'organizzazione familiare forniti nell'ambito del progetto "Tempi moderni".
Commissioni di concorso	✓ Continuare a garantire (come avvenuto nelle selezioni attuate negli anni scorsi) all'interno delle Commissioni di concorso la presenza femminile non solo in ruoli di supporto

5. CONCLUSIONI E PROSPETTIVE

Va segnalato che le attività del Comitato Unico di garanzia sono proseguite dalla sua costituzione alla scadenza dello stesso avvenuta nel giugno 2015. Dette attività hanno portato a segnalare all'amministrazione le aree in cui, i dipendenti ascoltati durante i focus, hanno individuato come critiche o necessitanti di interventi o azioni migliorative.

Nel corso dei mesi di dicembre 2014 e gennaio 2015 sono stati tenuti dei focus group con gli incaricati di posizione organizzativa allo scopo di raccogliere indicazioni di criticità e proposte di miglioramento o di intervento al fine di rendere migliore il clima aziendale anche attraverso la revisione di alcuni processi lavorativi.

Sempre grazie alle attività e alle proposte svolte dal Comitato Unico di garanzia dopo l'avvio del progetto di supporto alla gestione familiare attraverso proposte di Welfare aziendale (che hanno visto - ad esempio - l'organizzazione di un servizio di lavanderia e stireria a favore dei dipendenti del Comune nonché di un servizio di custodia dei figli nei periodi di chiusura delle scuole (vacanze estive, natalizie, chiusure per ponti o festività ecc....) nell'ambito del progetto di coprogettazione, sulla base di finanziamenti regionali, si è potuto, a **scadenza prevista, garantire la continuazione del progetto almeno in alcuni dei suoi ambiti (es. lavanderia e stireria).**

Come già segnalato è stata accolta la proposta emersa da parte del personale partecipante ai focus, della chiusura al pubblico dei servizi comunali il lunedì pomeriggio al fine di consentire agli sportellisti di far fronte al lavoro di back office senza interruzioni e con maggior tranquillità.

È stata realizzata ed è entrata nell'utilizzo quotidiano la modulistica multilingue relativa alle richieste di certificati e documenti di uso più comune da parte dell'utenza straniera.