



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI BIELLA

Triennio 2016 - 2018

Approvato con deliberazione G.C. n. 28 del 01/02/2016

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI BIELLA Triennio 2016 - 2018

INDICE

<i>Fonti Normative</i>	<i>Pag. 3</i>
<i>Premessa</i>	<i>Pag. 4</i>
<i>Art. 1 Alcuni dati sul personale del Comune di Biella:</i>	<i>Pag. 9</i>
<i>Art. 2 Obiettivi:</i>	<i>Pag. 13</i>

Fonti Normative

- **Legge n. 125 del 10.04.1991**, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- **D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000**, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- **Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001**, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- **D.Lgs. n. 198 del 1.04.2006**, "Codice delle Pari opportunità";
- **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE 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";
- **D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008** "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- **D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009** "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- **Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010**, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- **Direttiva 4 marzo 2011** concernente 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".

Premessa

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive 2016-2018, in continuità con il precedente Piano delle Azioni Positive 2013-2015 e coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze.

Esso si inserisce all'interno del contesto normativo nazionale ed europeo piuttosto articolato, che si va di seguito a sintetizzare.

La Legge n. 125/1991 ed il conseguente programma-obiettivo, in particolare l'adozione delle misure per la conciliazione di vita familiare e lavorativa attraverso **la Legge n. 53/2000** sui congedi parentali, hanno sviluppato la possibilità di azioni positive in relazione alle pari opportunità nel nostro paese.

Nel giugno 2000, la Commissione Europea con la direttiva 2000/43/CE ha adottato una innovativa strategia-quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne prevedendo, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne, con l'obiettivo di assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

Questa ottica ha permesso la individuazione dei problemi prioritari e soprattutto la adozione di strumenti necessari per superarli e modificarli, sollecitando sulle pari opportunità misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro, e retributive, di sviluppo professionale.

Altri interventi normativi (in particolare il D.Lgs. n. **165/2001**, il D.Lgs n.**198/2006** e la Direttiva Ministeriale **23 maggio 2007**) prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e predispongano **Piani di azioni positive** tendenti a rimuovere gli ostacoli in questo senso, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili.

La normativa italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n. 198/2006), così come modificato con D.Lgs. n. 5/2010 in attuazione della Direttiva 2006/54/CE, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive e definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici
- Superare condizioni, organizzazione e 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
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai 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 ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieti di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
- Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Con la successiva Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. 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 tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata 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 dei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare.

La legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari attraverso:

- l'individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- la facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- l'adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro.
- l'informazione / formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

Inoltre, come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Recependo come propri questi principi, il Comune di Biella:

- con Deliberazione G.C. n. 268 del 23/05/2011 ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) che nella sua prima seduta ha approvato il Regolamento per il suo funzionamento stabilendo all'art. 3, comma 3 che tra i compiti propositivi del CUG, rientra la predisposizione di "piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne(...)", ciò che consente di rafforzare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e consente di garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, secondo le indicazioni dell'Unione Europea;
- con Deliberazione di Giunta n. 586 del 06/12/2010 ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2010-2012".
- con Deliberazione di Giunta n. 249 del 17/06/2013 ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2013-2015".

In questo contesto il Piano triennale di Azioni Positive 2016-2018 del Comune di Biella, in continuità con il precedente Piano 2013-2015, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità può consentire di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.

Le amministrazioni pubbliche devono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, sia attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, sia favorendo l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Il presente Piano di Azioni Positive, che nasce in collaborazione con il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora" e avrà durata triennale, da un lato, costituisce adempimento ad un obbligo di legge, mentre, dall'altro, vuol porsi come strumento, semplice ed operativo, per garantire l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Gli obiettivi generali del Piano triennale di Azioni Positive del Comune di Biella sono quelli indicati nell'art. 2 del presente documento.

ARTICOLI

Art. 1 Alcuni dati sul personale del Comune di Biella

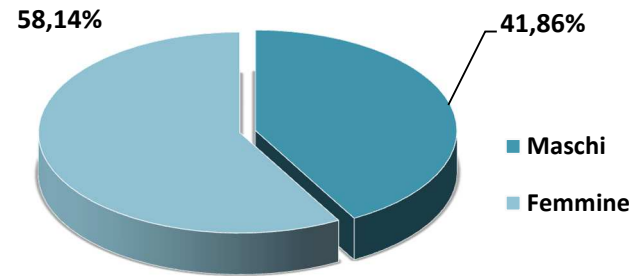
ANALISI DATI DEL PERSONALE

Allo stato attuale la situazione del personale presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2015 (presunto):

TOTALE DIPENDENTI	n 301
DI CUI DONNE	n. 175
DI CUI UOMINI	n. 126

Dipendenti al 31/12/2015 divisi per sesso



così suddivisi:



MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE COMUNALE:

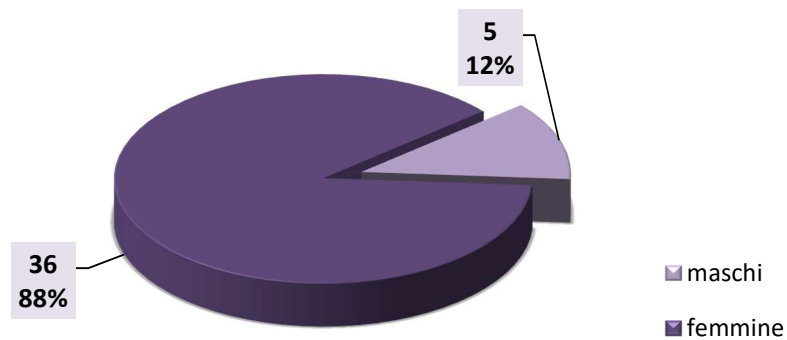
CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
A	20	1	21
B	29	46	75
B3	1	0	1
C	47	101	148
D	15	18	33
D3	8	7	15
Dirigenti a tempo indeterminato	4	1	5
Dirigenti a t.determinato	1	1	2
Dirigenti fuori D.O.			0
Segretario	1		1
TOTALE DIPEDENTI	126	175	301



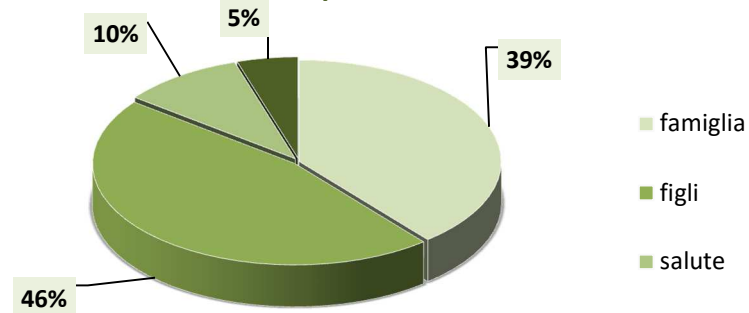
MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE COMUNALE

<i>CATEGORIA D3</i>	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>	<i>TOTALE</i>
Posti di ruolo part-time	1	1	2
<i>CATEGORIA D</i>	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>	<i>TOTALE</i>
Posti di ruolo part-time	0	5	5
<i>CATEGORIA C</i>	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>	<i>TOTALE</i>
Posti di ruolo part-time	1	22	23
<i>CATEGORIA B3</i>	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>	<i>TOTALE</i>
Posti di ruolo part-time	0	0	0
<i>CATEGORIA B</i>	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>	<i>TOTALE</i>
Posti di ruolo part-time	1	8	9
<i>CATEGORIA A</i>	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>	<i>TOTALE</i>
Posti di ruolo part-time	2	0	2
TOTALE GENERALE	5	36	41

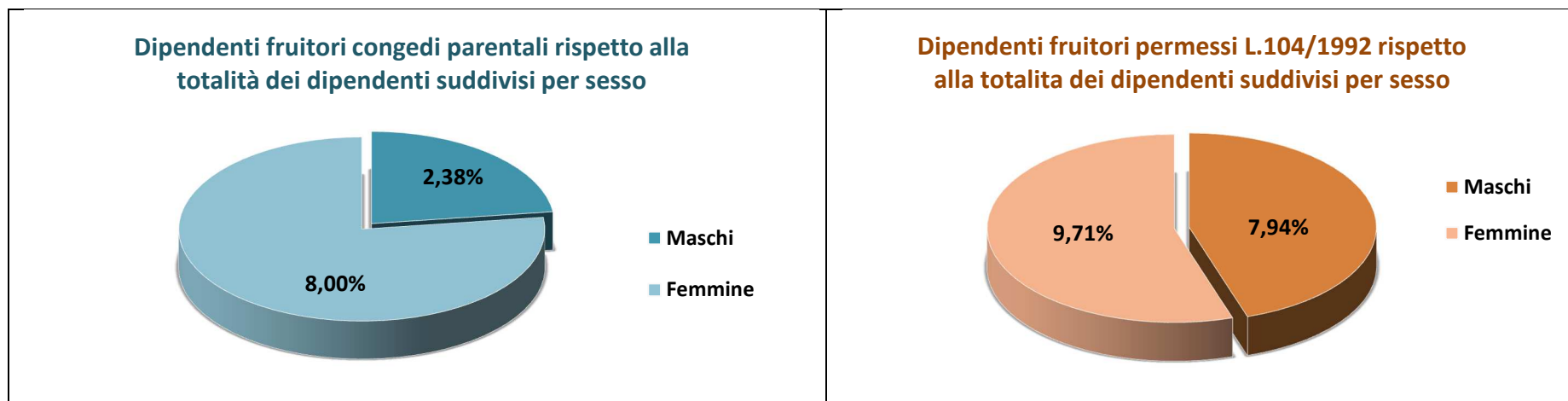
Personale part-time suddiviso per sesso



Motivazioni part-time



UTILIZZO ANNO 2015 ISTITUTI LEGALI/CONTRATTUALI A TUTELA E SOSTEGNO MATERNITA'/PATERNITA'/HANDICAP E ASSISTENZA



Le rappresentazioni grafiche del personale in organico, così come le precedenti tabelle, non presentano situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne: pertanto, il piano delle azioni positive, più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Art. 2 Obiettivi

IL PIANO

Questo documento illustra il "Piano triennale delle azioni positive" per il triennio 2016-2018 del Comune di Biella, ponendosi l'obiettivo di mettere in connessione tutte le azioni intraprese e di contribuire alla costruzione di un piano di sviluppo che intercetti le ricadute delle azioni attuate, le prospettive e le opportunità presenti e future.

Questo programma traccia linee operative possibili in un'ottica di sostenibilità.

Il Comune di Biella, per la complessità della struttura organizzativa e l'eterogeneità dei suoi servizi, ha la necessità e il dovere di affrontare la questione della propria capacità di comunicare e di relazionarsi con i dipendenti, con il territorio e con le persone che vi vivono.

Una comunicazione efficace e un sistema relazionale e di partecipazione delle persone interne ed esterne all'Amministrazione sono un buon punto di partenza per favorire la qualità dei servizi erogati e costituiscono fattori fondamentali per lo sviluppo diffuso di una percezione positiva dell'azione prestata e per il miglioramento continuo dei servizi ai clienti interni ed esterni all'amministrazione.

L'Amministrazione che governa la città ha bisogno di una squadra di donne e di uomini che, a vari livelli, si muovano con consapevolezza delle strategie, delle azioni e degli obiettivi da raggiungere in un clima e in un sistema che valorizzi le competenze e le capacità di fornire un contributo personale utile alla collettività.

Lo sforzo è avviare un "sistema benessere" attraverso servizi, relazioni e azioni di partecipazione al fine di creare un valore collettivo e condiviso che renda protagonista ogni persona che lavora per il bene comune.

Il presente Piano delle azioni positive si pone la soddisfazione dei seguenti obiettivi generali:

- 1. intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;*
- 2. favorire la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori di attività, nei livelli professionali e nelle posizioni apicali di coordinamento;*
- 3. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;*
- 4. stimolare la cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ente accelerando e incentivando il cambiamento e la riconversione nella pubblica amministrazione con l'introduzione di innovazioni nell'organizzazione e con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere;*
- 5. monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro, formazione al rientro), e rendere queste argomento di sviluppo di politiche organizzative dell'Ente.*

L'individuazione degli obiettivi è frutto anche di un'analisi della situazione di partenza e dalla presa in esame di alcune considerazioni generali sul mercato del lavoro e le sue recenti evoluzioni.

- 1. Il blocco delle retribuzioni dei dipendenti pubblici nel quinquennio 2011-2015 ha impedito la realizzazione delle progressioni economiche dei dipendenti all'interno della categoria e delle progressioni di carriera tra le categorie.*
- 2. Le limitazioni nelle assunzioni per gli enti locali hanno, infatti, determinato la diminuzione del numero di dipendenti, la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro per i dipendenti.*
- 3. La riforma pensionistica, aumentando notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per la pensione specie per le donne, ha trattenuto nell'ente persone che stavano programmando la loro uscita dal mondo del lavoro con il pensionamento e che sono state obbligate a ripensare e a riprogrammare il proprio ruolo nell'ambito lavorativo.*
- 4. Il blocco del turn over ha portato ad un aumento dell'età media dei dipendenti.*

Nel corso del triennio passato il Comune di Biella intendeva realizzare un piano di azioni positive teso a:

OBIETTIVO 1 "COMUNICAZIONE E ASCOLTO" *prevedeva il miglioramento della comunicazione, della trasparenza e della circolarità delle informazioni all'interno dell'ente e l'ascolto delle istanze dei dipendenti come elementi che possono contribuire al miglioramento dei processi lavorativi.*

Tra le azioni previste sono state portate a termine l'istituzione di una casella di posta elettronica alla quale i dipendenti possono far pervenire istanze in merito a problematiche lavorative ovvero per migliorare i processi lavorativi e la valorizzazione dello "Sportello punto d'ascolto del personale dipendente", che come previsto è stato integrato con l'apporto mensile di un rappresentante del Cug.

In questo triennio, si intende incrementare le attività di comunicazione/informazione riguardanti tutte le azioni dell'Ente, sia quelle inerenti all'individuazione degli obiettivi strategici, che quelle relative al Benessere Organizzativo, al Piano delle Azioni Positive, alle valutazioni del personale.

Certi inoltre della centralità del linguaggio nella comunicazione a tutti i livelli, e premesso:

- che il processo di snellimento della pubblica amministrazione ha coinvolto fin dal suo inizio la questione della semplificazione del linguaggio amministrativo;*
- che le raccomandazioni impartite a livello ministeriale stabiliscono chiaramente che gli atti prodotti dalle pubbliche amministrazioni devono prevedere l'utilizzo di un linguaggio contemporaneamente chiaro ed efficace dal punto di vista giuridico, evitando espressioni burocratiche e termini tecnici, e comprensibile dal punto di vista comunicativo;*
- e che pertanto anche la lingua deve continuamente adattarsi e modificarsi, in quanto da un lato riflette nei suoi usi la società che la utilizza, dall'altro influenza essa stessa la società nel modo di pensare, di giudicare, di classificare la realtà;*
- che dietro forme di espressioni linguistiche di uso comune spesso si celano pregiudizi sociali, culturali e sessuali che si trasmettono anche senza volerlo;*
- che risulta opportuno riprendere e diffondere alcuni accorgimenti per consentire a chi scrive testi amministrativi di evitare formulazioni ed espressioni discriminatorie, in particolare nei confronti delle donne,*

si prevede tra le azioni da effettuarsi nel triennio diffondere la cultura di un "Uso non discriminatorio del linguaggio istituzionale", che si concretizzi nell'introduzione del linguaggio di genere negli atti e nei documenti, sia in quelli interni che in quelli destinati alle comunicazioni esterne, in modo da privilegiare il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere.

In particolare, se, da un lato, è già stata adottato nel linguaggio ufficiale dell'Ente l'uso del genere femminile per le cariche istituzionali e per tutti i ruoli e professioni ricoperte da donne, evitando il perpetuarsi di stereotipi sessisti e un'omologazione linguistica della donna al maschile, è ancora necessario adoperarsi in concreto per:

- 1. Evitare l'uso di termini linguistici derivanti da stereotipi culturali non rispettosi dell'identità di genere*
- 2. Dare visibilità linguistica alle donne e pari valore linguistico a termini riferiti al sesso femminile*
- 3. Divulgare il corretto utilizzo di termini inerenti le tematiche di genere e di pari opportunità.*
- 4. Divulgare attraverso i mezzi di comunicazione interni strumenti utili ai fini di un uso non discriminatorio della lingua italiana, in particolare nei procedimenti amministrativi.*

A questo scopo si potrebbe:

- a) programmare incontri di sensibilizzazione e formazione in materia per i responsabili degli uffici e per i dipendenti;*
- b) promuovere la conoscenza delle "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo" pubblicate dal Comitato Pari Opportunità del Comune di Firenze in collaborazione con l'Accademia della Crusca, con il finanziamento della Regione Toscana (L.R. 16/2009);*
- c) sollecitare un documento , ad esempio una circolare interna, che inviti il personale all'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, utilizzando in tutti i documenti -di lavoro / atti amministrativi, relazioni, regolamenti...- un linguaggio non discriminatorio (ad esempio utilizzando il più possibile sostantivi e nomi collettivi che includano persone dei due generi.*

Il lavoro potrà essere supportato dai suggerimenti contenuti nella Direttiva 23.05.2007 P.C.M.

Inoltre, si intende promuovere l'allestimento di internet point aziendali fruibili dal personale che non dispone di postazione elettronica, in modo da mettere tutti in condizione di accedere al portale intranet ed essere a conoscenza di tutte le notizie dell'ente.

OBIETTIVO 2 "BENESSERE ORGANIZZATIVO E AMBIENTE DI LAVORO" *Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni favorendo condizioni di benessere lavorativo e prevenzione del disagio lavorativo, anche attraverso un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente e adottando tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali. Promuovere altresì indagini di benessere organizzativo. Adottare un Codice etico o di condotta per la tutela della dignità delle donne e degli uomini nel luogo di lavoro*

Tra le azioni previste sono state portate a termine la realizzazione di una indagine rivolta a tutti i dipendenti degli enti, tramite adesione al progetto "Magellano" del dipartimento della Funzione pubblica (realizzato in collaborazione con Università La Sapienza di Roma) che, previa apposita richiesta, consente gratuitamente alle amministrazioni pubbliche, l'opportunità di progettare e realizzare un'indagine sul clima e il benessere della propria organizzazione, fornendo agli enti gli strumenti operativi necessari allo scopo.

Sono state intraprese le valutazioni dell'incidenza sul lavoro sia dello stress derivato da situazioni oggettive legate agli ambienti di lavoro, sia da situazioni soggettive legate al rapporto interpersonale all'interno dei luoghi di lavoro, nonché la valutazione soggettiva (ad es. test, focus group ecc.) dello stress lavoro-correlato, anche in un'ottica di genere. Tali valutazioni hanno riguardato la totalità del personale occupato. Inoltre, anche in ragione della proficua collaborazione in atto con il Servizio di Medicina del Lavoro che ha permesso il supporto di una psicoterapeuta dell'ASL, per categorie particolarmente esposte a tali rischi (Agenti di Polizia Municipale ed Educatori Asilo Nido) sono state intraprese iniziative formative. Gli Agenti sono stati già formati in proposito; per le educatrici sono in fase di studio gli interventi formativi più idonei da attuare che verranno attivati nel corso del periodo di vigenza del presente Piano.

Tra le azioni destinate a promuovere il benessere organizzativo ed individuale al fine di conseguire un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro, si intende, in ogni caso:

- per la generalità dei dipendenti, continuare a proporre interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro correlato;*
- strutturare il monitoraggio organizzativo del benessere collettivo e individuale del personale, attraverso la periodica effettuazione di indagine di clima interno;*
- coinvolgere il CUG nell'analisi dei risultati emersi al fine di acquisire delle proposte volte al miglioramento delle eventuali criticità emerse, ed individuare successivamente azioni di miglioramento volte a superarle.*

Resta da rielaborare il Codice etico o di condotta per la tutela della dignità delle donne e degli uomini nel luogo di lavoro. Tale Codice di Condotta contro le molestie sessuali, morali, psicologiche e le discriminazioni si prefiggerà di:

- ✓ *prevenire e contrastare l'insorgere di azioni e comportamenti lesivi della dignità e della libertà della persona, nonché dell'iniziativa personale e della espressione della persona anche sul fronte delle relazioni interpersonali;*
- ✓ *evitare l'instaurarsi di fenomeni di prevaricazioni e di molestie fisiche che possano turbare l'equilibrio psico - fisico dell'individuo nel luogo di lavoro;*
- ✓ *adottare tutte le misure che si rendano necessarie per tutelare l'integrità psico - fisica dei lavoratori, al fine di inibire la condotta molesta, anche avvalendosi di tempestive misure di cui curare l'adempimento.*

OBIETTIVO 3 "LA VITA È PREZIOSA, CURA E PREVENZIONE" *Favorire il miglioramento delle condizioni di salute dei dipendenti, al fine di promuovere benessere personale che si ripercuota sulla vita privata e lavorativa*

In una complessiva attenzione al tema "Salute" si devono tenere in considerazione elementi sia correlati al problema "Sicurezza", sia relativi (ad esempio) all'aumento dell'età media dei dipendenti, all'accumularsi di (eventuali) situazioni di stress, all'allungamento della vita lavorativa: esempi di problematiche che andranno sempre di più ad incidere negli anni a venire sull'organizzazione dell'Ente.

Le persone, infatti, proprio per la rilevanza di questi fattori, si trovano a dover fronteggiare spesso situazioni di disagio e, parimenti, l'Ente a dover fare i conti con assenze del Personale (anche ricorrenti e prolungate) o comunque con le conseguenti problematiche organizzative.

Alcune situazioni patologiche e di "malessere organizzativo" possono inoltre determinarsi per altri (ancora più gravi) fattori laddove nel luogo di lavoro si verificano casi percepiti come discriminatori o vessatori. È dunque importante che l'Ente si doti di strumenti per prevenire e monitorare queste problematiche introducendo iniziative specifiche per tutti i dipendenti e favorendo una lettura anche di genere dei fenomeni riscontrati, in quanto l'incidenza del disagio — e dei rischi connessi al lavoro — presenta risvolti diversi a seconda del genere del dipendente coinvolto.

Si rinvia al triennio 2016-2018 l'attuazione delle azioni individuate per la realizzazione di questo obiettivo.

OBIETTIVO 4 "CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO" *Promuovere ogni iniziativa diretta ad attuare politiche orientate a perseguire questa finalità.*

Questo obiettivo, anche alla luce delle recenti norme, è in continuo divenire. Pertanto sarà perseguito con costanza anche nel triennio 2016-2018.

La scelta delle azioni è dettata dalla consapevolezza che i dipendenti comunali, in particolare di genere femminile, spesso si fanno carico al contempo della cura dei loro familiari, minori o anziani e vivono un particolare disagio dovuto alla necessità di conciliare efficacemente questi ruoli.

In particolare, si intende continuare ad assicurare tempestività nel favorire la crescita di un sistema in grado di coniugare in modo flessibile i tempi del lavoro professionale con quelli più generali di vita, nella gestione dei congedi parentali, dei permessi ex L. 104/92, delle richieste di part-time, nella concessione di fruizione della flessibilità oraria e della banca delle ore, facendo salvi gli aspetti funzionali ed organizzativi, al fine di garantire l'erogazione dei servizi in modo efficace e di mantenere in equilibrio la distribuzione dei carichi di lavoro tra i/le dipendenti.

A questi obiettivi, già presenti nella formulazione del Piano delle Azioni Positive del Triennio 2013-2015, si aggiunge:

OBIETTIVO 5 "GARANZIA DEL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE: ACCESSO AL LAVORO /ASSUNZIONI/PERMANENZA" *Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, sostegno alla permanenza.*

Si intende garantire pari opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che al personale maschile, in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

In particolare la finalità strategica è quella di creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno dell'Ente.

Modalità e tempi di attuazione: Prevedere nelle selezioni che verranno effettuate per assunzioni, progressioni di carriera, incarichi e qualunque altra attribuzione di incentivi economici o di carriera, incarichi e qualunque altra attribuzione di incentivi economici o di carriera, l'utilizzo di sistemi premianti, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli, senza discriminazione di genere.

Inoltre questo obiettivo verrà perseguito:

- *Prevedendo che le commissioni concorso siano composte per almeno un terzo da membri di genere femminile;*
- *Elaborando progetti finalizzati al sostegno della motivazione del personale con disabilità.*
- *Predisponendo progetti per il sostegno alla motivazione delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno visto posticipata l'uscita dal mondo del lavoro (bilancio competenze e conoscenza delle potenzialità professionali);*
In particolare, la presa di coscienza delle nuove criticità che emergono a seguito del prolungamento della permanenza del personale alle dipendenze dell'amministrazione, anche a causa delle nuove normative in materia pensionistica, rende utile il monitoraggio di tali criticità in riferimento alle diverse condizioni professionali, a quelle dell'ambiente di lavoro, alla situazione culturale e di aggiornamento professionale di ciascuno, alle eventuali patologie legate all'età e ad altri fattori. Il fine dell'azione è non solo di far emergere particolari situazioni di disagio presenti, ma, possibilmente, di anticiparle ponendo attenzione alla "persona" lavoratrice nelle diverse età produttive che necessariamente comportano un coinvolgimento professionale ed emotivo, dinamiche relazionali e prospettive differenti. Obiettivo finale dell'azione sarà quello di comprendere le nuove esigenze e criticità insorte, dando risposte adeguate, tra le quali anche la possibilità di sostegno e riqualificazione professionale per i soggetti destinatari. A tal fine è stata instaurata, una proficua collaborazione con una psicoterapeuta dell'Asl, alla quale l'Ente si appoggia su segnalazione del Medico Competente per sostenere il personale in periodi di marcata criticità.