



Comune di Lecco

Servizio apicale Segreteria del Sindaco - Politiche di Sviluppo dell'organizzazione

## Piano triennale di azioni positive del Comune di Lecco 2013/2015

### 1. IL CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il contesto normativo di riferimento anche per l'anno 2013 rimane quello già evidenziato nel piano dell'anno 2012 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 alle amministrazioni dello Stato, alle province, ai comuni e gli altri enti pubblici non economici di predisporre il Piano triennale di azioni positive.

La norma chiarisce, innanzitutto che la finalità del suddetto Piano 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"*, che sono da intendere, essenzialmente, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro.

La direttiva del 23 maggio 2007 (*"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne"*), precisa ulteriormente le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle PA, 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.

Recentemente le diverse norme di riforma del pubblico impiego hanno introdotto altri contenuti normativi ricollegabili – anche se indirettamente - ai profili di uguaglianza sostanziale sul lavoro e che devono pertanto essere tenuti in considerazione in sede di stesura del Piano triennale.

In tale ambito una prima disposizione che viene ad avere rilevanza è 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 garantiscono 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 o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle"*

*condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro”.*

In tal modo la norma, evidentemente, rende espliciti ulteriori profili di potenziale discriminazioni, in aggiunta a quelle di genere, e sottolinea nuovi ambiti, meno immediati, in cui la discriminazione si può sviluppare (ad esempio, la sicurezza sul lavoro).

L'ultimo periodo dello stesso art. 7, comma 1, del decreto legislativo di cui sopra inoltre, esige che *“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 e, 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. Interessante sarebbe non limitarsi al rispetto dell'adempimento a posteriori, ma introdurre significativi elementi che servano a prevenire lo stress e non solo a ridurlo una volta che lo stesso sia stato rilevato.

### 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 nel piano approvato nel corso dell'anno 2012. In particolare vi è una prevalenza del genere femminile in 3 categorie previste ad eccezione di quella dirigenziale 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

<i>Categoria</i>	<i>n. totale dipendenti</i>	<i>n. maschi</i>	<i>n. femmine</i>
	<b>334</b>	<b>128</b>	<b>206</b>
Dirigenti	5*	3	2
D	79	29	50
C	151	50	101
B/3	52	17	35
B/1	47	29	18

\*Dal 1 settembre 2013 1 posizione dirigenziale vacante in corso di sostituzione

### 4. IL PIANO TRIENNALE: REDAZIONE E ATTUAZIONE

La stesura del Piano triennale di azioni positive avvenuta nel corso dell'anno 2012 è stata utile, sul piano organizzativo, per 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 2013/2015 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 e che qui si intendono riportati come segue:

<b>OBIETTIVO</b>	<b>AZIONI</b>
<b>Promozione e sostegno delle attività del Comitato Unico di garanzia</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Individuazione di momenti formativi e prosecuzione dei momenti di incontro (focus) su tematiche segnalate come importanti/critiche</li><li>✓ Conferma delle modalità organizzative interne ad oggi adottate per consentire ai componenti del Comitato Unico di garanzia di poter partecipare agli incontri</li><li>✓ Realizzazione di apposita sezione sul sito istituzionale dedicato</li><li>✓ Procedura interna per fornire all'organismo tutti i dati</li></ul>

	<p>e le informazioni per garantire la piena operatività dello stesso</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Individuazione di un referente del Comune che tenga i rapporti con il C.U.G. e ne faciliti le attività all'interno dell'ente</li> </ul>
<b>Benessere organizzativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Istituire, in collaborazione con il Comitato Unico di garanzia un gruppo di lavoro per proposte sui temi del benessere</li> <li>✓ Prosecuzione e conferma dei momenti di ascolto del malessere organizzativo</li> <li>✓ Individuazione e monitoraggio delle situazioni di stress lavoro-correlato</li> <li>✓ Analizzare le criticità emerse e proporre possibili correttivi</li> <li>✓ Individuazione di momenti di restituzione e verifica dei correttivi applicati</li> </ul>
<b>Comunicazione istituzionale al personale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mantenere momenti di comunicazione periodica 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</li> </ul>
<b>Creazione e sviluppo di sinergie con altri organismi di parità</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sviluppare sinergie e coordinamenti con altri organismi su temi di parità e benessere al fine di favorire la maggiore diffusione di tali temi</li> </ul>
<b>Conciliare lavoro e famiglia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Verificare percorsi e modalità per arrivare all'articolazione dell'orario di lavoro che tenga conto di entrambi gli ambiti</li> <li>✓ Supportare il personale nella individuazione di soluzioni – anche temporanee – più idonee di concerto con il servizio R.U. ed i dirigenti di settore</li> <li>✓ Mantenimento – fin quando possibile - dei supporti all'organizzazione familiare forniti nell'ambito del progetto "Tempi moderni".</li> </ul>
<b>Commissioni di concorso</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Continuare a garantire all'interno delle Commissioni di concorso la presenza femminile non solo in ruoli di supporto</li> </ul>

## 5. CONCLUSIONI E PROSPETTIVE

Va segnalato che le attività del Comitato Unico di garanzia sono proseguite durante tutto l'anno ed hanno portato ad individuare alcune aree di intervento segnalate come critiche dal personale intervenuto ai *focus group*.

Sempre grazie alle attività e alle proposte svolte dal Comitato Unico di garanzia si è inoltre potuto dare concreto avvio ad un 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.

Inoltre, è stata accolta, dal 2 settembre 2013, 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.

Attualmente è allo studio la formazione di nuovi gruppi di lavoro costituite da componenti del Comitato Unico di garanzia e dalle posizioni organizzative/alte professionalità del Comune al fine di individuare la percezione che i quadri intermedi hanno dell'organizzazione del lavoro all'interno dell'ente anche per individuare possibili misure correttive o migliorative delle situazioni in essere.