

COMUNE DI CERNUSCO SUL NAVIGLIO

MISURE PER ATTUARE PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMINI E DONNE

Anno 2012

Relazione annuale per l'anno 2011

PREMESSA

Per il primo anno, in attuazione dell'art.11 del Regolamento CUG, è stata elaborata una relazione della situazione del personale Comune di Cernusco sul Naviglio riguardante l'applicazione dei principi di parità, pari opportunità e benessere organizzativo e di contrasto alle violenze morali e psicologiche nel luogo di lavoro - mobbing.

METODOLOGIA

La presente relazione, redatta alla luce dei dati forniti dall'Ufficio Personale, ha per oggetto il monitoraggio sullo stato di attuazione delle politiche di parità e pari opportunità nell'Amministrazione Comunale di Cernusco Sul Naviglio ai sensi della direttiva sulle "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata, in data 27 maggio 2007 dai Ministri pro tempore per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e per i diritti e le pari opportunità.

Si forniscono alcune note metodologiche.

- o I dati e le informazioni fornite dall'Ufficio Personale, si riferiscono all'esercizio finanziario immediatamente precedente a quello da monitorare. La presente rilevazione si riferisce al 2011.
- o I dati e le informazioni relative al personale sono forniti con un livello minimo di aggregazione che corrisponde alla qualifica.
- o In questo monitoraggio non è stato possibile confrontare i dati rilevati quest'anno con quelli degli anni passati poiché questi ultimi non rilevati.

1. IL PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE

1.1 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER TIPO DI CONTRATTO

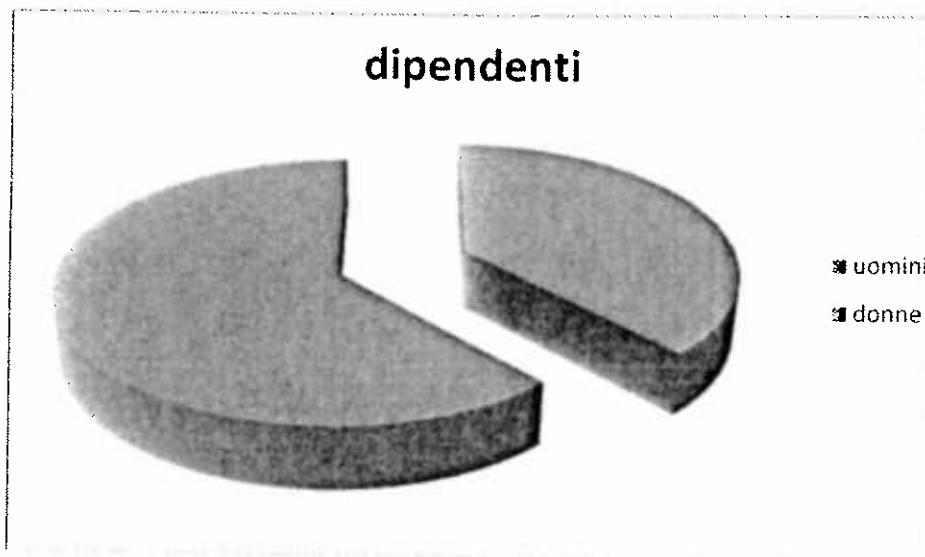
1.1.a) Dati

L'acquisizione di dati consente di conoscere se l'utilizzo delle forme di lavoro flessibile sono più diffuse tra le donne o tra gli uomini. La possibilità di ricorrere alla forma contrattuale di cui sopra può rappresentare indubbiamente un'opportunità per il personale, in quanto consente di conciliare, se correttamente applicate, lo svolgimento dell'attività lavorativa con la vita e le esigenze personali.

1.1.b) La sintesi dei dati

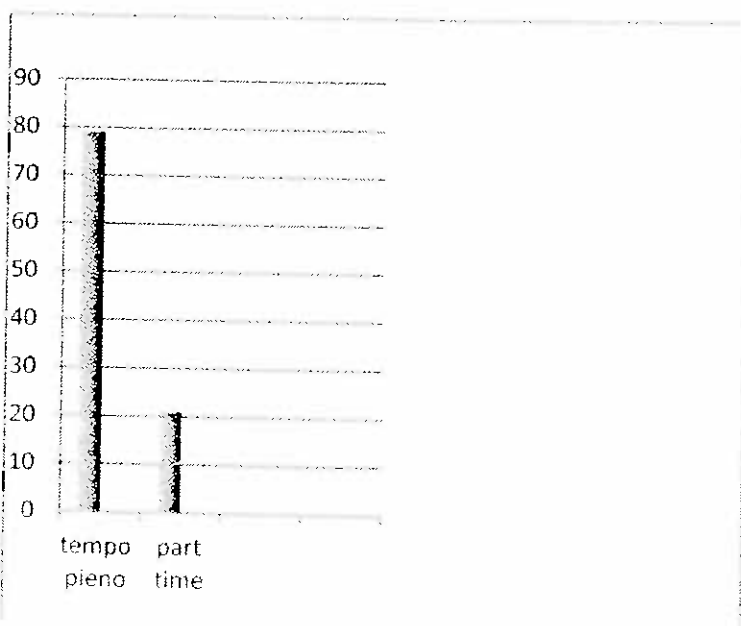
I dati raccolti si riferiscono al 31 dicembre del 2011.

Il personale complessivo è di 184 persone, 114 donne (il 62%) e 70 uomini (il 38%).



La maggior parte del personale ha un contratto a tempo indeterminato (179) e solo il 2,7% (5) a tempo determinato.

Tra coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato, il 79% è a tempo pieno e il 21% a part time.



Le donne sono la maggioranza del personale per la tipologia contrattuale a tempo pieno con un massimo per il part time dove le donne raccolgono il 92% dei contratti.

1.2 PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE PER QUALIFICA E POSIZIONE

1.2.a) Dati

La rilevazione riguarda la "distribuzione professionale del personale" in riferimento alla loro posizione, e coinvolge il personale dirigenziale, i funzionari titolari di posizioni organizzative e il restante personale a seconda della posizione nell'ordinamento professionale.

L'acquisizione di questi dati aggiornati, in relazione al personale complessivo dell'amministrazione, è di particolare interesse poiché consente di conoscere se i ruoli di maggiore responsabilità formale siano occupati prevalentemente da donne o da uomini.

1.2.b) La sintesi dei dati

Dirigenti

In media vi sono l'83% di dirigenti uomini.

Posizioni organizzative

Il rapporto donne/uomini nelle posizioni organizzative è meno sbilanciato. Si nota il 37% di donne con posizione organizzativa.

Restante personale

Rapporto donne/uomini bilanciato.

2.1 ADOZIONE DI PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE

2.1.a) Le indicazioni della direttiva

"Le iniziative generali, da adottare per promuovere le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, debbono costituire oggetto di pianificazione, la quale rappresenta ormai uno strumento comune per l'azione amministrativa (si coglie l'occasione per richiamare l'attenzione sull'importanza che tale principio riveste anche nella programmazione dei fabbisogni del personale e nella programmazione della formazione). Si rammenta che l'art. 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006 ("Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni") prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro.

Tra le finalità esplicite che i piani perseguono riveste importanza prioritaria la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Si richiamano quindi le amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa sopra indicata, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale e di consultazione previste dalla normativa, ivi compresa la consultazione delle consigliere di parità, segnalando che la medesima disposizione introduce quale sanzione per il caso di mancato adempimento il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette".

2.1.b) La sintesi dei dati

L'amministrazione comunale ha dato attuazione al proprio Piano di azioni Positive 2009/10/11 mediante interventi formativi sul benessere organizzativo, raccolta di informazioni e verifiche sulle normative dei permessi relativi all'orario di lavoro, attivazione del Comitato Pari Opportunità.

2.2 ELIMINAZIONE E PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI

2.2.a) Le indicazioni della direttiva

"Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni. Tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001 in cui si prevede che "le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro".

Il presupposto per l'attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità è rappresentato dall'eliminazione delle discriminazioni esistenti e da un'attività di prevenzione contro il loro verificarsi.

Le amministrazioni sono tenute a garantire e ad esigere l'osservanza delle norme che, in attuazione dei ben noti principi costituzionali, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta (articoli 25 e 26 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198) in riferimento ad ogni fase ed aspetto della vita lavorativa.

Si rammentano in questa sede gli espressi divieti di discriminazione relativi all'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 - 33 del citato decreto legislativo n. 198 del 2006), al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del decreto legislativo n. 198 del 2006), all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del decreto legislativo n. 198 del 2006), nonché i divieti di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del decreto legislativo n. 198 del 2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del decreto legislativo n. 151 del 2001). Come è noto la violazione di questi divieti, ribaditi recentemente dalla normativa comunitaria (articoli 4, 5 e 14 direttiva 2006/54/CE), comporta la nullità degli atti, l'applicazione di sanzioni amministrative, l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro, oltre naturalmente alle conseguenze risarcitorie nel caso di danno ".

Segnalazioni di discriminazione

Nel corso dell'anno 2011 non sono stati inviati al CUG segnalazioni casi riguardanti discriminazioni inerenti il trattamento giuridico, la carriera e il trattamento economico.

2.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

2.3.a) Le indicazioni della direttiva

"E' necessario che l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che favoriscano, per i lavoratori e per le lavoratrici, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. Inoltre, è necessario valorizzare le competenze delle lavoratrici che rappresentano la maggioranza del personale delle amministrazioni pubbliche, ma non sono proporzionalmente presenti nelle posizioni di vertice.

A questo scopo le amministrazioni pubbliche, in particolare, devono:

a) attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile, attribuendo criteri di priorità - compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro - a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato (art. 7 del decreto legislativo n. 165 del 2001);

b) favorire la diffusione del telelavoro, attraverso la progettazione e la relativa sperimentazione, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva di lavoro, evitando che lo strumento si traduca in fattore di discriminazione dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolte;

c) attivare progetti di miglioramento organizzativo volti alla valorizzazione delle competenze attraverso, ad esempio, la mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare appieno gli apporti delle lavoratrici e dei lavoratori;

d) favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali ecc.) mediante l'adozione di misure di accompagnamento (ad esempio istituzionalizzare/migliorare i flussi informativi tra amministrazione e lavoratore o lavoratrice durante l'assenza) che assicurino il mantenimento delle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici, il loro accesso alla possibilità di formazione oltre che la garanzia del proseguimento della carriera;

e) rispettare pienamente la normativa in materia di congedi parentali a favore delle lavoratrici e dei lavoratori."

2.3.b) La sintesi dei dati

Personale in telelavoro

Dipendenti aventi contratto di telelavoro non presenti.

Progetti di miglioramento organizzativo

L'amministrazione ha realizzato progetti che riguardano il miglioramento organizzativo mediante interventi formativi sul benessere organizzativo.

Particolare articolazione orario di lavoro

Il numero di lavoratrici e di lavoratori che ha fruito di particolare articolazione dell'orario di lavoro è di 33 dipendenti di cui 22 donne.

2.4 POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

2.4.a) Le indicazioni della direttiva

"Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza delle lavoratrici nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

A questo scopo le amministrazioni pubbliche, in particolare, devono:

- a) rispettare la normativa in materia di composizione delle commissioni di concorso con l'osservanza della riserva a favore delle componenti donne (art. 57, comma 1, lett. a, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e art. 9, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica n. 487 del 1994);*
- b) osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c, del decreto legislativo) per il personale a tempo determinato e indeterminato ivi comprese le procedure di stabilizzazione del precariato di prossima attuazione;*
- c) curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4 bis e 5 ter del decreto legislativo n. 165 del 2001 e art. 42, comma 2, lett. d, del decreto legislativo n. 198 del 2006);*
- d) individuare e rimuovere eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione privilegiando i risultati rispetto alla mera presenza;*
- e) monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive;*
- f) adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi (art. 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006)".*

2.4.b) Dati

Commissioni di concorso

Le Commissioni di Concorso hanno rispettato la quota di 1/3 di donne.

2.5 FORMAZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

2.5.a) Le indicazioni della direttiva

"La cultura organizzativa delle amministrazioni deve essere orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini. Il rispetto e la valorizzazione delle diversità sono un fattore di qualità sia nelle relazioni con i cittadini e le cittadine (front office), sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne all'amministrazione (back office). Occorre, pertanto, che le culture organizzative superino gli stereotipi (la "neutralità" non sempre è sinonimo di equità) e adottino modelli organizzativi che rispettino e valorizzino le donne e gli uomini.

La formazione rappresenta una leva essenziale per l'affermazione di questa nuova cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi nell'ottica di un generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

A questo scopo le amministrazioni pubbliche devono:

- a) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (art. 57, comma 1, lett. d, del decreto legislativo n. 165 del 2001);*

b) curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, contribuiscano allo sviluppo della "cultura di genere" innanzi tutto attraverso la diffusione della conoscenza della normativa a tutela delle pari opportunità e sui congedi parentali, inserendo moduli a ciò strumentali in tutti i programmi formativi (art. 7, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001);

c) avviare azioni di sensibilizzazione e formazione della dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità;

d) produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere. La ripartizione per genere non deve interessare solo alcune voci, ma tutte le variabili considerate (comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali) devono essere declinate su tre componenti: uomini, donne e totale;

e) utilizzare in tutti i documenti di lavoro, (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.), un linguaggio non discriminatorio come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori);

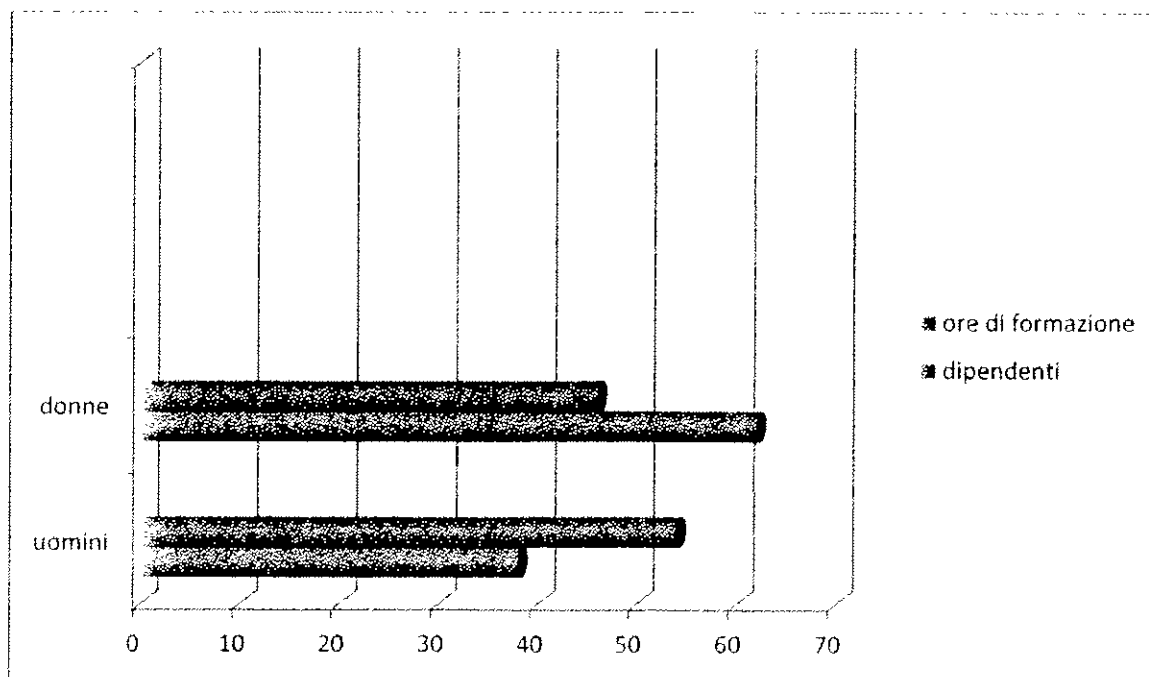
f) promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Questo anche al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento (ad esempio redigendo bilancio di genere). Si auspica pertanto che i bilanci di genere diventino pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

Inoltre, le Scuole di formazione per le amministrazioni pubbliche devono inserire moduli obbligatori sulle pari opportunità in tutti i corsi di gestione del personale da esse organizzati, ivi compresi nei corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza".

2.5.b) Dati Formazione

Nel grafico che segue si evidenzia la percentuale di donne e uomini che hanno usufruito di ore di formazione nel 2011.

L'analisi mette in mostra come siano gli uomini a effettuare più ore formazione nonostante rappresentino il 38% dei dipendenti.



2.6 COMITATI PARI OPPORTUNITA'

2.6. a) Le indicazioni della direttiva

"Come è noto, i contratti collettivi hanno disciplinato la costituzione dei Comitati Pari Opportunità (CPO) quali organismi paritetici di confronto e di promozione delle iniziative relative.

In proposito le amministrazioni pubbliche devono in particolare:

- a) adottare le iniziative di competenza per la costituzione dei CPO, ove ancora non esistenti;*
- b) favorire l'operatività dei CPO e garantire tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento secondo le previsioni dei rispettivi contratti collettivi;*
- c) rafforzare il ruolo dei CPO all'interno dell'amministrazione attraverso la nomina, come componenti di parte dell'amministrazione, di dirigenti/funzionari dotati di potere decisionale;*
- d) nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per le diverse materie, tenere in adeguata considerazione le proposte formulate dal CPO per individuare le misure idonee a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici secondo quanto previsto dai contratti collettivi;*
- e) valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dai CPO".*

2.6.b) Dati

Comitato Pari Opportunità

L'Amministrazione Comunale ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Il CUG si è dotato di regolamento.

2.6.c) Operatività

Il CUG non dispone proprio budget.

Le attività del CUG vengono valorizzate utilizzando quale canale di comunicazione delle proprie iniziative principalmente il sito web.

3. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Tra le iniziative di intervento che potrebbero rafforzare l'azione di miglioramento del contesto lavorativo interno si segnala:

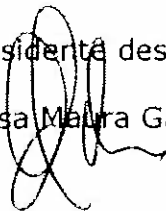
- favorire, ove possibile, il rientro del personale nella propria unità operativa dopo la fruizione del congedo, in modo da non interrompere i percorsi di carriera;
- l'invio di informazioni a domicilio sui corsi di formazione durante l'assenza per congedo parentale; ove richiesto;
- condivisione e messa in rete delle informazioni acquisite durante i percorsi formativi in modo che i contenuti possano essere fruiti anche da lavoratori/lavoratrici appartenenti ad Aree diverse.

Letto, confermato e sottoscritto.

Cernusco sul Naviglio li, 12.03.12

Il Presidente designato dall'A.C.

dott.ssa Maura Galli



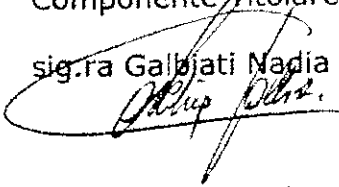
Componente Titolare CGIL

dott.ssa. Gironi Laura



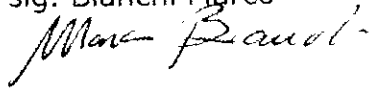
Componente Titolare CISL

sig.ra Galbati Nadia



Componente Titolare UIL

sig. Bianchi Marco



Componente Titolare designato dall'A.C.

sig.ra Titone Laura



Componente Titolare designato dall'A.C.

dott. Zulian Claudio

