



COMUNE DI VIMERCATE

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI 2010-2012

adottato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 281 del 6/12/2010

INTRODUZIONE

Il Comune di Vimercate, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa comunitaria e nazionale in tema di Pari Opportunità, intende promuovere azioni positive al fine di assicurare la piena realizzazione di pari opportunità fra i propri dipendenti, prevenendo o rimuovendo qualsiasi forma di discriminazione fondata su sesso, razza, origine etnica, religione o convinzioni personali, età, handicap o tendenze sessuali.

A tal fine ha elaborato ed approvato il presente Piano Triennale, con il quale si impegna a mantenere e sviluppare azioni, servizi ed opportunità rivolte ai dipendenti, partecipando alle proposte dell'Ufficio provinciale della Consigliera di Parità e collaborando attivamente con altri Comuni per l'elaborazione di politiche di servizi coordinati, progetti di finanziamento, formazione, sensibilizzazione.

PREMESSA

Il presente piano di azioni positive si inserisce in un percorso di iniziative che da tempo il Comune di Vimercate sta realizzando per la valorizzazione del proprio personale e la cura del benessere organizzativo all'interno dell'Ente:

- L'ufficio Risorse Umane e Formazione

Dal 2002 il Comune di Vimercate ha istituito l'apposito ufficio Risorse Umane, che fa capo al Direttore generale.

Con questa scelta amministrativa, l'Ente ha voluto esprimere la propria attenzione al valore delle persone, passando dalla semplice amministrazione del personale alla cura dello sviluppo organizzativo e della crescita professionale di ciascun collaboratore.

L'ufficio è dotato di un Funzionario che coordina insieme al Direttore generale la programmazione del fabbisogno di personale, le richieste di mobilità, i concorsi, la formazione, la formazione associata con i comuni dell'Associazione per il Circondario, il sistema di valutazione e incentivazione, i rapporti sindacali, i casi particolari dei singoli dipendenti.

- Le persone che lavorano per il Comune di Vimercate

La situazione del nostro personale a novembre 2010 è la seguente:

cat.	posti coperti	donne	uomini	% donne
A	2	2	0	100,0%
B	25	16	9	64,0%
C	83	62	21	74,7%
D	60	33	27	55,0%
dirigenti	5	2	3	40,0%
Direttore	1	0	1	0,0%
totale	176	115	61	65,3%

Il 65% del personale è composto da donne, distribuite su tutte le categorie. Nella categoria D abbiamo una presenza femminile del 55% mentre il 40% dei dirigenti sono donne.

- Piano di Formazione annuale

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione, in orario di lavoro, a corsi di formazione residenziali o esterni, programmati e coordinati dall'Ufficio Direzione, con copertura di tutte le spese di trasferta e missione.

A norma del D.lgs 165/2001 e del CCNL 1998-2001 il Comune di Vimercate destina ogni anno per la formazione una quota pari all'1% della spesa del personale, riportando a residuo l'avanzo dell'anno precedente.

Anche i dipendenti non di ruolo sono ammessi ai corsi di formazione sia residenziali che esterni a pagamento. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nei fascicoli individuali e nella banca dati anagrafica dei dipendenti (SIA) vengono registrati i corsi frequentati. La formazione effettuata da ciascun dipendente concorre in modo positivo al sistema di valutazione e di incentivazione annuale dell'Ente.

Questi i dati della formazione:

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
spesa formazione pro dipendente	€ 229	€ 282	€ 282	€ 317	€ 187	€ 256
% dipendenti formati	n.d.	73,33%	64,45%	88,36%	86,67%	
ore formazione per dipendente	n.d.	14,00	17,00	26,00	23,00	

L'86,67% dei dipendenti che nel 2009 hanno ricevuto formazione è costituito **dal 66% di donne** e **dal 34% di uomini**, percentuale che ben si allinea con la composizione di genere del personale comunale.

Il piano di formazione inoltre è gestito in modo associato con gli altri comuni appartenenti all'Associazione per il Circondario e Vimercate è il comune coordinatore del Progetto associato.

- Sistema incentivante basato sul raggiungimento degli obiettivi e sulle prestazioni individuali

Da anni vige un accordo sul sistema incentivante dei dipendenti che ha introdotto lo strumento della scheda di valutazione individuale per l'erogazione del premio economico. Attraverso la valutazione di una serie di parametri, diversi per categoria, ciascun dipendente viene valutato rispetto alle proprie prestazioni e riceve in percentuale un incentivo economico. Un'altra parte di incentivo deriva invece dal raggiungimento di obiettivi di Area o settore previsti nel PDO.

- Mobilità interne e riqualificazione del personale

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri uffici e valutando le eventuali richieste e aspirazioni espresse dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna è ormai consolidato come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale di ruolo.

- Piano dei Tempi e degli orari della città

Il Comune di Vimercate partecipa al gruppo di lavoro regionale che sta predisponendo i Piani territoriali dei tempi e degli orari, come previsto dalla L.R. 28/2004. Anche per il 2010 è stato presentato in Regione Lombardia un progetto di PTO del Vimercatese per ottenere un finanziamento.

STATO DI ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO AZIONI POSITIVE 2007-2009 adottato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 204 del 30.10.2007

1 - Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate

- Il Comitato Pari Opportunità interno all'Ente e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

L'Amministrazione comunale ha attivato con delibera di Giunta n.272 del 3/11/2008 il COMITATO SULLE PARI OPPORTUNITA'. Con delibera di giunta comunale n. 273 del 3/11/2008 è stato nominato il Comitato PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING. I due comitati sono composti sia da rappresentanti dei lavoratori che dell'Amministrazione comunale e, nello svolgimento delle proprie attività possono ricorrere anche alla collaborazione della consigliera di fiducia e del suo vice, esterni all'organizzazione.

Con deliberazione del consiglio comunale n. 24 del 04 maggio 2009 è stato adottato il REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO DEL COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ mentre con delibera

autore: comitato per le pari opportunità

di consiglio comunale n. 23 DEL 04 Maggio 2009 è stato adottato il REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO DEL COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING.

Per quanto riguarda **le Pari Opportunità** nel corso del 2009 è stata contattata la vice consigliera di Parità della Provincia di Milano, l'ing. Serenella Corbetta, che ha tenuto due sessioni formative in Comune nei giorni 22/9/09 e 29/9/09 a cui hanno partecipato 20 persone appartenenti ai due comitati. Con questo corso i membri del Comitato hanno raggiunto una maggiore sensibilità e consapevolezza in tema di politiche di genere e pari opportunità. Nel corso dell'attività di formazione sono stati illustrati documenti normativi e schemi operativi approvati in altre situazioni differenti (Comuni, Università, altri Enti pubblici...). Si è anche parlato della possibilità di predisporre un bilancio di genere. In conclusione è stato presentato un libretto sui congedi parentali prodotto dalla Consigliera di Parità della Provincia di Milano. La consigliera di fiducia provinciale ha messo a disposizione 200 libretti che nel mese di gennaio 2010 sono stati distribuiti a tutti i dipendenti del Comune.

Per quanto riguarda invece la **panoramica del mobbing** è stato organizzato in Comune un corso di formazione in data 20/1/2010, tenuto a cura della dott.ssa Cassitto e dal Prof. Costa del Policlinico di Milano – Clinica del lavoro, a cui hanno partecipato 15 dipendenti appartenenti ai due Comitati. Gli argomenti trattati sono stati: LO SCENARIO NAZIONALE ED INTERNAZIONALE, CHE COS'E' IL MOBBING, LE DIFFERENZE DI GENERE, LE CONSEGUENZE SULLA SALUTE.

- L'attivazione del Codice di condotta contro le molestie sessuali e il mobbing

Ai sensi del CCNL 2001 e delle vigenti direttive europee, il Comune di Vimercate con delibera di giunta comunale n. 81 del 20/04/2009 ha adottato un codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e per la prevenzione e la lotta contro il fenomeno mobbing.

- La nomina della CONSIGLIERA DI FIDUCIA

Nel 2009 è stata nominata la figura del consigliere/della consigliera di fiducia a cui rivolgersi per avviare la procedura di denuncia e risoluzione della problematica rilevata in caso di mobbing. La Consigliera di fiducia garantisce la riservatezza delle persone e delle situazioni. In tema di prevenzione al fenomeno del mobbing non sono state finora segnalate richieste di intervento né al Comitato né alla consigliera di fiducia.

- Garanzia del rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne nelle procedure di accesso all'impiego

L'Art. 2 "NORME GENERALI DI ACCESSO" del REGOLAMENTO COMUNALE PER LA DISCIPLINA DEI CONCORSI, DELLE ASSUNZIONI E DELLE SELEZIONI (approvato con deliberazione Giunta comunale n. 475 dell'1 dicembre 1997) al comma 19 prevede che le Commissioni giudicatrici di concorso devono assicurare a tutti i candidati le condizioni di eguaglianza di giudizio garantite dall'art. 51 della Costituzione e dalla Legge 10 aprile 1991, n. 125 che detta norme per le pari opportunità tra uomini e donne.

- L'adesione a progetti intercomunali o provinciali

Questa Amministrazione ha collaborato con altri Enti, associazioni, Comitati, Provincia di Milano, Provincia di Monza e Brianza, ecc. nel realizzare varie attività e iniziative a favore delle pari opportunità. I progetti e le attività realizzate sono state:

MARZO DONNA - MANIFESTAZIONE DEDICATA ALLE DONNE IN OCCASIONE DELL'8 MARZO

2007/2008 → Corso Donne in politica

corso di formazione promosso dalla PROVINCIA DI MILANO, ATENEI BICOCCA COORDINAMENTO DONNE, UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO BICOCCA

2008 – 28/05/2008 → Incontro: Spazio alle donne – le donne nella società: parlarne per fare.

Partecipano Gigi Ponti, Carla Riva, Wilma Cortese, Marina Cavallini

2008 – 18/11/2008 → Incontro: Crisi della famiglia e mediazione familiare.

Organizzatori: Spazio donna in collaborazione con i comuni di Burago, Ornago, Vimercate

MARZO DONNA 2008 - Donne in viaggio dal 7 al 28 marzo

- Inizio di un viaggio: "Sguardi dalla finestra di casa" – presentazione mostra fotografica e di diapositive
- Mostra fotografica "Donne in Viaggio"
- Performance teatrale di Lilli Valcepina: "Profezie – Previsioni di Donne"
- Proiezione del film "La Duchessa di Langeais"
- Proiezione del film "La sposa siriana" di Erikliis Eran

MARZO DONNA 2009 - "Voci di donne"

- documento teatro sulle donne sfigurate con l'acido "Faccia di scimmia, il volto negato"
- aperitivo letterario "Ricette per tutti i giorni: donne che ridono di gusto"
- proiezione del film di Eran Riklis "Il giardino dei limoni"
- canti della tradizione femminile "Donna lombarda, suoni"
- mostra fotografica a cura di Elsa Albonico "Donna lombarda, immagini e suoni"

2 - Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare

- Il servizio Asilo Nido

Ai dipendenti del Comune di Vimercate è offerta la priorità nelle liste di accesso all'asilo nido comunale Girotondo. I criteri di ammissione e le quote di partecipazione sono normate da apposito Regolamento.

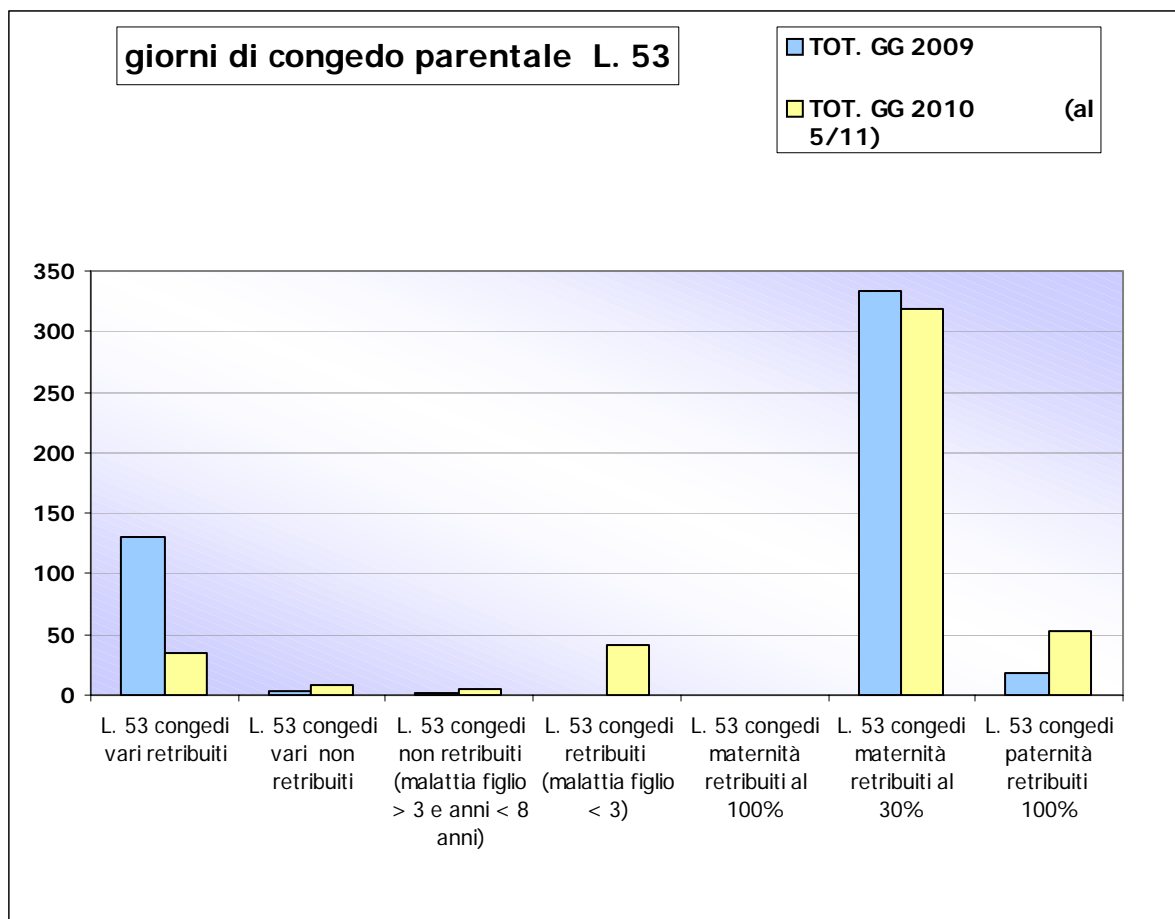
- La flessibilità di orario, i permessi, le aspettative e i congedi parentali

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile sia in entrata che in uscita. Secondo quanto previsto dai vigenti CCNL viene regolarmente gestita la Banca delle Ore. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Ente e richieste dei dipendenti.

L'Ente applica tutti gli istituti previsti dal D.Lgs. n. 151/2001 in tema di congedi parentali (L. 53). Per diffondere la conoscenza della norma nel mese di gennaio 2010 sono stati distribuiti a tutti i dipendenti del Comune dei libretti esplicativi sui congedi parentali che ci sono stati forniti dalla consigliera di fiducia della Provincia di Milano.

Nella tabella vengono riportati i permessi per congedo parentale utilizzati negli anni 2009 e 2010 dai dipendenti comunali suddivisi per genere.

GIORNI DI PERMESSI PER CONGEDI PARENTALI	M 2009	F 2009	TOT. GG 2009	M 2010 (al 5/11)	F 2010 (al 5/11)	TOT. GG 2010 (al 5/11)
L. 53 congedi vari retribuiti	2	129	131		34	34
L. 53 congedi vari non retribuiti		3	3		9	9
L. 53 congedi non retribuiti (malattia figlio > 3 e anni < 8 anni)		1	1		5	5
L. 53 congedi retribuiti (malattia figlio < 3)			0	7	35	42
L. 53 congedi maternità retribuiti al 100%			0			0
L. 53 congedi maternità retribuiti al 30%		333	333		319	319
L. 53 congedi paternità retribuiti 100%	18		18	22	31	53
totali	20	466	486	29	433	462



- La disciplina del part-time

Le percentuali dei posti disponibili (20% dei posti per ogni categoria) sono calcolate come previsto dal CCNL e le graduatorie sono pubbliche e aperte a tutti. L'Ente assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Attualmente la situazione è la presente:

cat.	post. in dotazione	post. coperti (compreso PO e resp.)	part time donne	post. coperti donne	% p.t. donne/to t. Posti coperti donne	% p.t. donne/to t. Posti coperti	part time	post. coperti	% p.t. uomini/to t. Posti coperti uomini	% p.t. uomini/to t. Posti coperti	part time	% p.t./post. coperti (compreso PO e resp.)	% p.t./post. in dotazione
A	2	2	2	2	100,0%	100,0%	0	0	0,0%	0,0%	2	100,0%	100,0%
B	28	25	3	16	18,8%	12,0%	2	9	22,2%	8,0%	5	20,0%	17,9%
C	103	83	21	62	33,9%	25,3%	0	21	0,0%	0,0%	21	25,3%	20,4%
D	71	60	6	33	18,2%	10,0%	1	27	3,7%	1,7%	7	11,7%	9,9%
tot.	204	170	32	113	28,3%	18,8%	3	57	5,3%	1,8%	35	20,6%	17,2%

3 - Rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale

- La creazione di una banca-dati per la valorizzazione delle professionalità interne del personale.

Per evidenziare le particolari professionalità disponibili nell'Ente e per valorizzare le risorse interne a partire da una loro più approfondita conoscenza il Comune utilizza un software, connesso con il sistema qualità ISO 9001:2008, in cui vengono inserite tutte le informazioni relative ai dipendenti (anagrafiche, corsi di formazione, competenze, mansioni, funzioni, schede valutazione, ecc.).

Nel corso del 2009 è stata avviata la realizzazione di una banca dati sul personale dipendente del Comune dove viene evidenziata la situazione e la distribuzione di genere nel nostro Ente (età anagrafica, di servizio, sesso, istruzione, distanza dal luogo di lavoro, figli, ecc..).

OBIETTIVI DEL PIANO 2010-2012

Il presente Piano si pone come obiettivi:

1. Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate

- Nomina del COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA` ,LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (ai sensi della L. 183/2010 collegato al lavoro - art. 21 – misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche)

L'art. 21 prevede l'istituzione di un COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA` ,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 OPPORTUNITA` e i COMITATI PARITETICI SUL FENOMENO DEL MOBBING, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni. La nomina è da farsi entro MARZO/APRILE 2011.

Il nuovo comitato proseguirà nell'attività in tema di Pari Opportunità e nell'attuazione del piano azioni positive 2010-2012 si proseguirà nella ricerca di nuove proposte/attività/iniziative.

- Partecipazione a eventuali progetti statali, regionali, provinciali, comunitari – collaborazione con altri enti

a) partecipazione a bandi di finanziamento

Nel corso del triennio verrà assicurata la partecipazione e la collaborazione a tutti quei progetti statali, regionali, provinciali, comunitari, o in collaborazione con altri enti, e che riguardino tematiche legate alla Pari Opportunità.

Il Comune di Vimercate intende partecipare al bando indetto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità "Promozione delle politiche a favore delle pari opportunità e dei diritti delle persone". Con questo bando il Dipartimento per le Pari Opportunità concede un contributo finanziario a iniziative che assicurino la promozione delle politiche a favore delle pari opportunità di genere e dei diritti delle persone e delle pari opportunità per tutti.

Le scadenze per la presentazione dei progetti sono:

per il 2011: 15 febbraio 2011, 15 maggio 2011, 15 agosto 2011 e 15 novembre 2011;
per il 2012: 15 febbraio 2012, 15 maggio 2012, 15 agosto 2012.

b) adesione a progetti intercomunali o provinciali

MARZO DONNA - MANIFESTAZIONE DEDICATA ALLE DONNE IN OCCASIONE DELL'8 MARZO

MARZO DONNA 2010:

- Mostra fotografica intitolata "Mercato: scenario di storie e sorrisi di donne";
- Aperitivo letterario "139 di sana e robusta costituzionefemminile;
- Documento teatrale "Su nell'immensità del cielo"
- Rappresentazione scenica di riti e costumi "La donna nelle diverse culture"

- Canti popolari "Cantiamo insieme"
- Occasione di incontro, conoscenza e scambio "Merenda multietnica"

- Garanzia del rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne nelle procedure di accesso all'impiego

Questa Amministrazione assicura a tutti i candidati ai concorsi per assunzioni le condizioni di eguaglianza di giudizio garantite dall'art. 51 della Costituzione e dalla Legge 10 aprile 1991, n. 125 che detta norme per le pari opportunità tra uomini e donne.

2. Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare

- Il servizio Asilo Nido

Per i dipendenti comunali continua a rimanere in vigore la priorità nelle liste di accesso all'asilo nido comunale Girotondo. I criteri di ammissione e le quote di partecipazione sono normate da apposito Regolamento.

- La flessibilità di orario, i permessi, le aspettative, e i congedi parentali

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile sia in entrata che in uscita. Secondo quanto previsto dai vigenti CCNL viene regolarmente gestita la Banca delle Ore. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Ente e richieste dei dipendenti. L'Ente applica tutti gli istituti previsti dal D.Lgs. n. 151/2001 in tema di congedi parentali.

- La disciplina del part-time

Ogni anno viene rideterminato il contingente di posti part time. La concessione del part time è disciplinata da norme di legge, CCNL e regolamentari.

- Banca dati sul personale dipendente

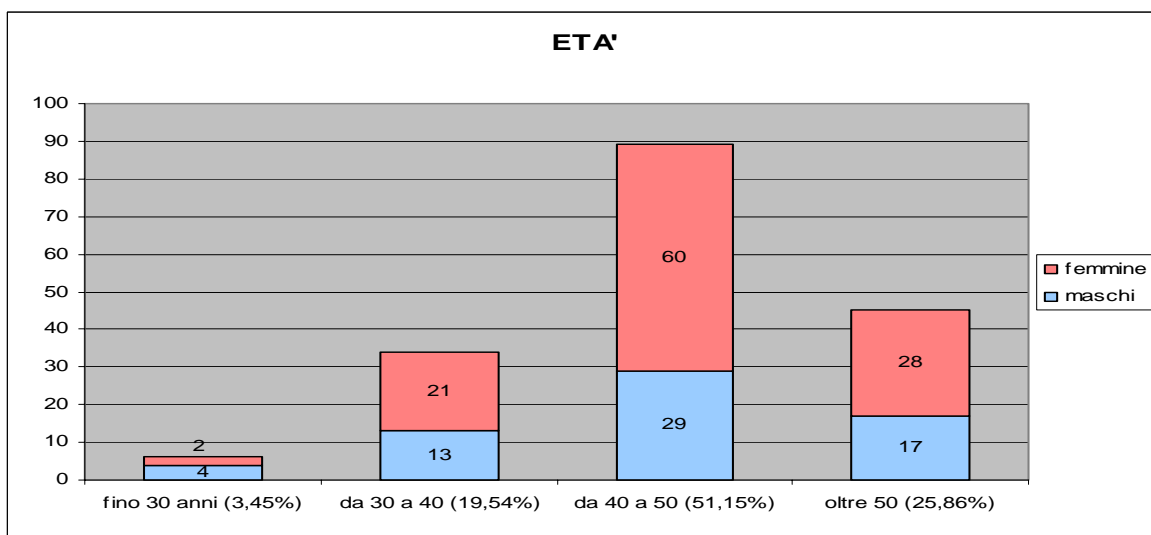
Per evidenziare le particolari professionalità disponibili nell'Ente e per valorizzare le risorse interne a partire da una loro più approfondita conoscenza il Comune utilizza un software, connesso con il sistema qualità ISO 9001:2008, in cui vengono inserite tutte le informazioni relative ai dipendenti (anagrafiche, corsi di formazione, competenze, mansioni, funzioni, schede valutazione, ecc..).

Nel corso del 2010-2011 verranno compilate anche le job description dei dirigenti e dei responsabili di Posizione organizzativa ed eventualmente di tutti i dipendenti. Con la job description si vuole introdurre uno strumento organizzativo che permetta di impiegare al meglio le risorse umane secondo le loro attitudini e capacità riconoscendo e valorizzando le professionalità e le competenze presenti nell'ente. La job description è lo studio di una posizione lavorativa per determinare quali conoscenze, competenze, attitudini e caratteristiche personali sono necessarie per assumere con successo certe responsabilità. La job description contiene specificazioni in merito ai requisiti richiesti per un determinato tipo di lavoro, alle principali attività e responsabilità, e alle relazioni organizzative di una determinata posizione. La job description identifica le responsabilità, fornisce un sommario delle attività (e delimita una specifica attività rispetto alle altre) in un dato contesto lavorativo. Le job description sono utili per supportare le fasi di reclutamento, inserimento, trasferimento, formazione del personale.

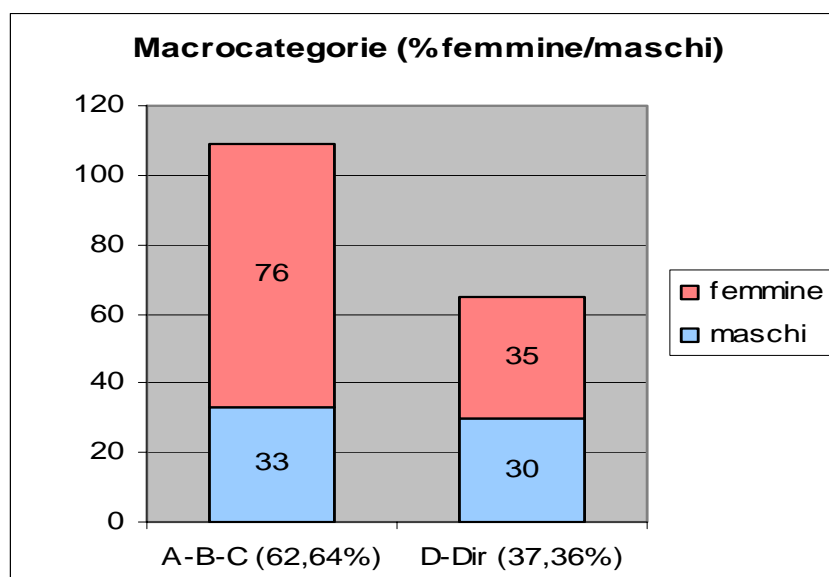
Nel 2010 è stata completata l'analisi della banca dati sul personale dipendente del Comune che pone in evidenza la situazione e la distribuzione di genere nel nostro Ente (età anagrafica, di servizio, sesso, istruzione, distanza dal luogo di lavoro, figli, ecc..).

Sono emersi alcuni aspetti interessanti, che vengono qui sotto presentati:

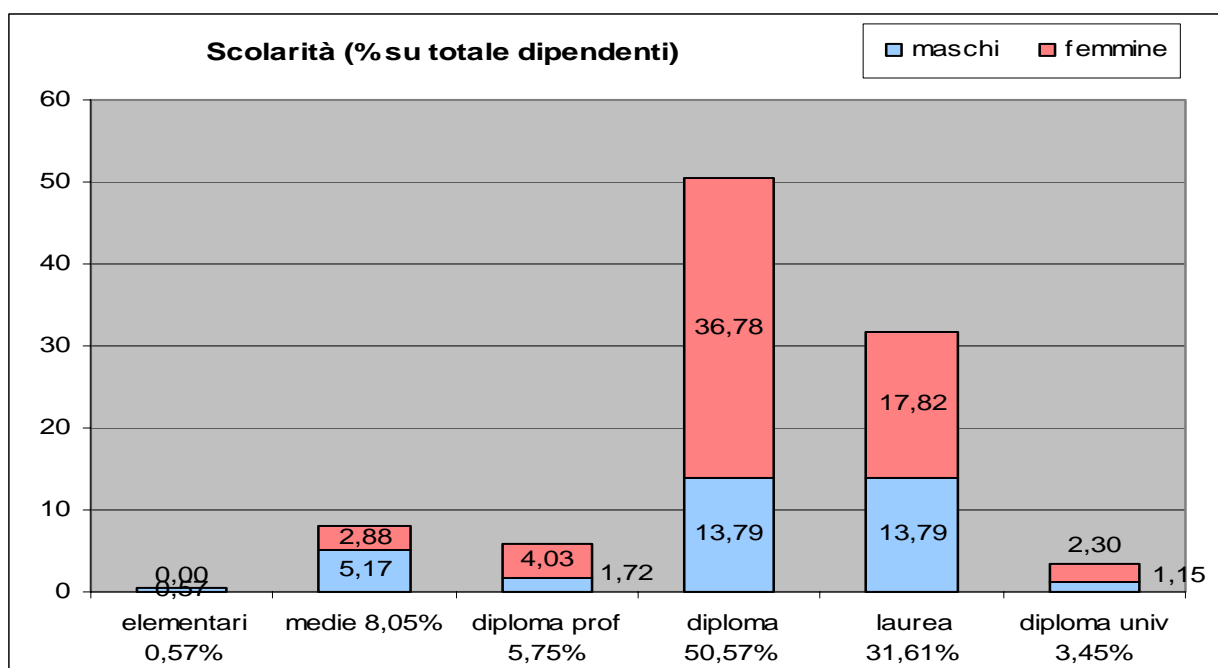
- 1) **Età dei dipendenti:** non si può dire che il Comune di Vimercate sia un comune "giovane" dal punto di vista dell'età dei dipendenti. Infatti oltre il 51% dei lavoratori è incluso nella fascia 40-50 anni, i giovani 30/40 enni sono meno del 20% e gli under 30 sono solo il 3%. Questi dati però sono decisamente migliori dei corrispettivi rilevati a livello nazionale in un triennio dal Ministero Pari Opportunità, dalle cui statistiche risulta che il 39% dei dipendenti è compreso nella fascia degli over 50 mentre al comune di Vimercate sono meno del 26% (fonte: anno 2010 - Rapporto di sintesi per l'anno 2009 sull'attuazione della Direttiva emanata in data 23 maggio 2007 - MISURE PER ATTUARE PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE. – Dipartimento Funzione Pubblica e Dipartimento Pari Opportunità).



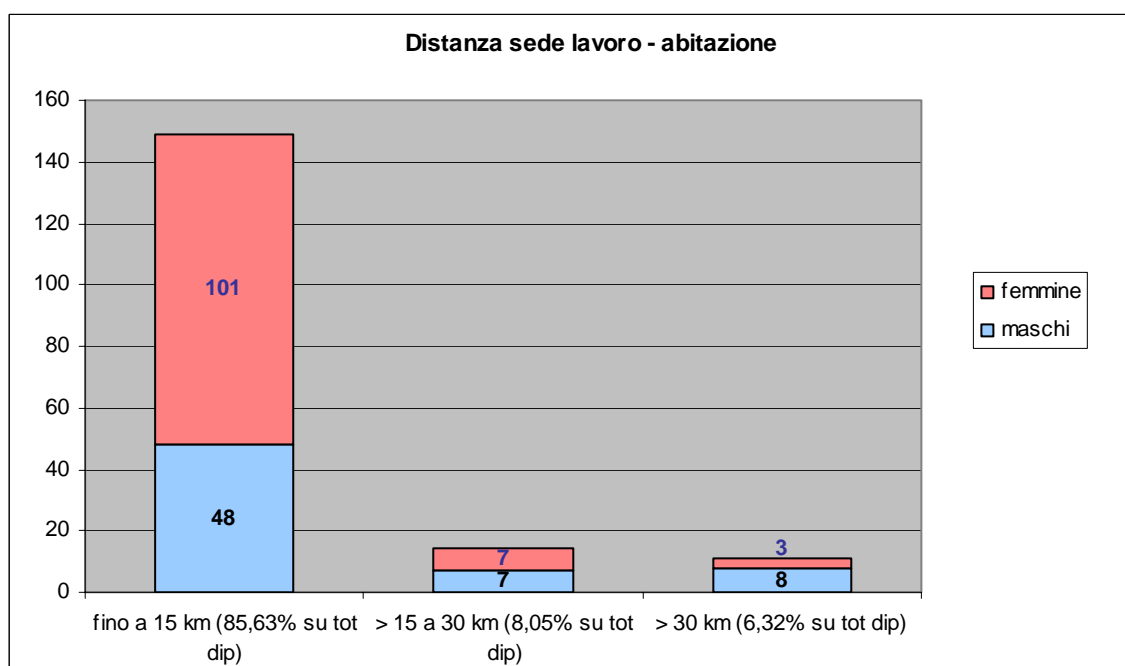
- 2) **Suddivisione per categorie (donne e uomini – situazione all'1/1/2011)** : si osserva la prevalenza delle donne nelle categorie medio-basse (da C ad A), nelle quali sono oltre il doppio degli uomini, mentre c'è più equità nella categorie D1-D3 e dirigenziale, dove anzi c'è una lieve prevalenza delle donne.



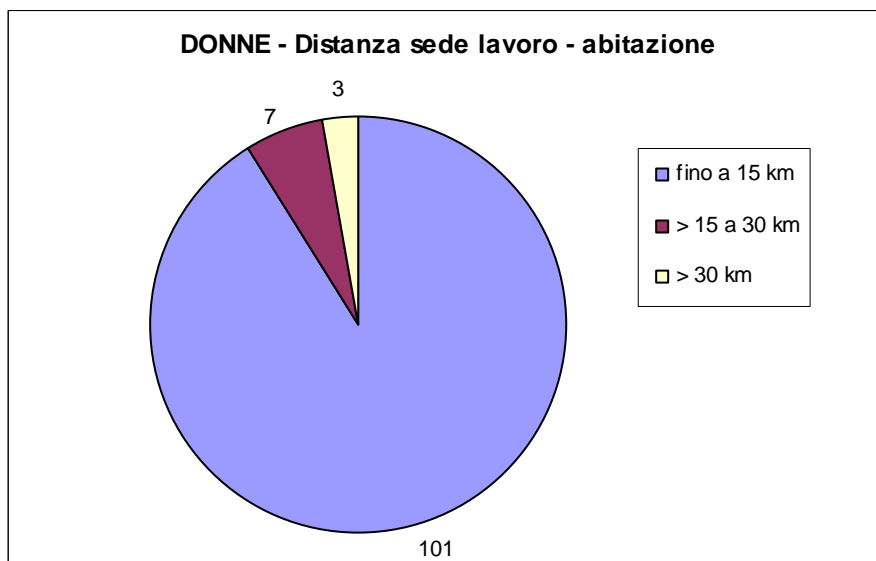
- 3) **Scolarità:** in questo ambito la situazione è molto positiva: i laureati uniti a coloro che hanno un diploma universitario superano il 35%, mentre il 50% dei dipendenti ha comunque un diploma di maturità quinquennale.



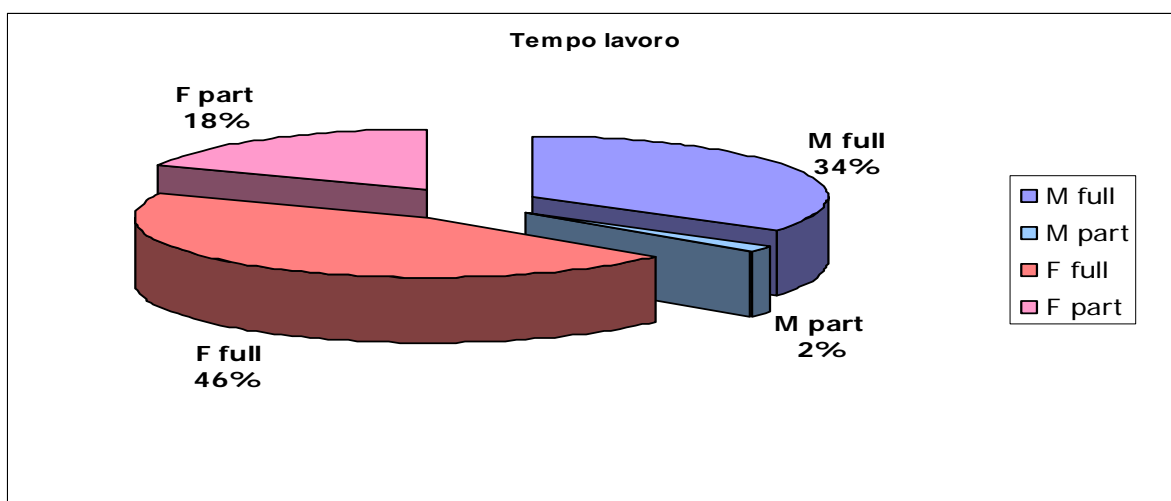
- 4) **Distanza sede di lavoro – abitazione:** l'85% dei dipendenti vive abbastanza vicino al luogo di lavoro, provenendo da Vimercate o dai comuni limitrofi. Questo incide positivamente sui tempi di viaggio e quindi sul benessere complessivo. Ci sono però 25 dipendenti per i quali lo spostamento per raggiungere il luogo di lavoro è più significativo, arrivando anche a superare la distanza dei 30 km e incidendo negativamente sia in termini di tempo che di costi per i mezzi di trasporto utilizzati.



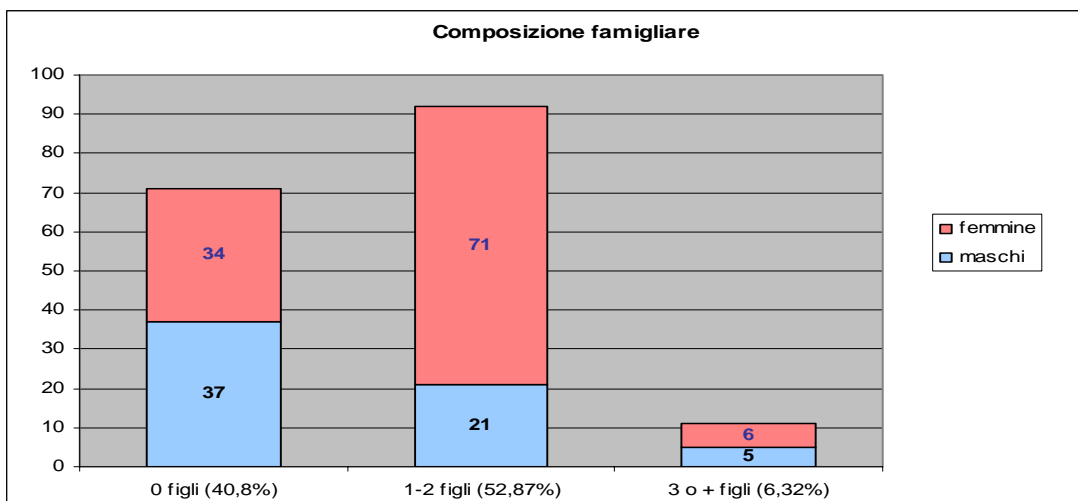
E' però confortante il fatto che quasi tutte le donne – eccetto dieci meno fortunate – risiedono entro i 15 km dal luogo di lavoro, riuscendo forse a conciliare meglio i tempi lavorativi con i tempi di vita e gli impegni familiari.



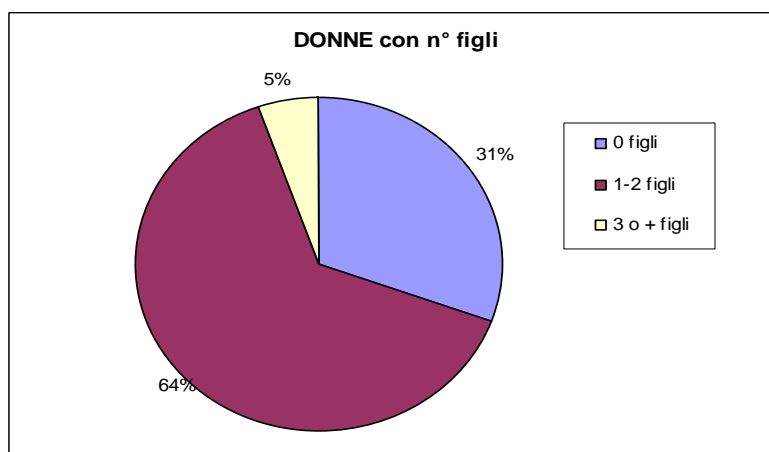
- 5) **Tempi di lavoro:** ecco la situazione relativa ai tempi di lavoro full o part-time, suddivisa fra uomini e donne. Le donne prevalgono fra coloro che usufruiscono dell'orario di lavoro parziale, che invece per gli uomini è rarissimo.



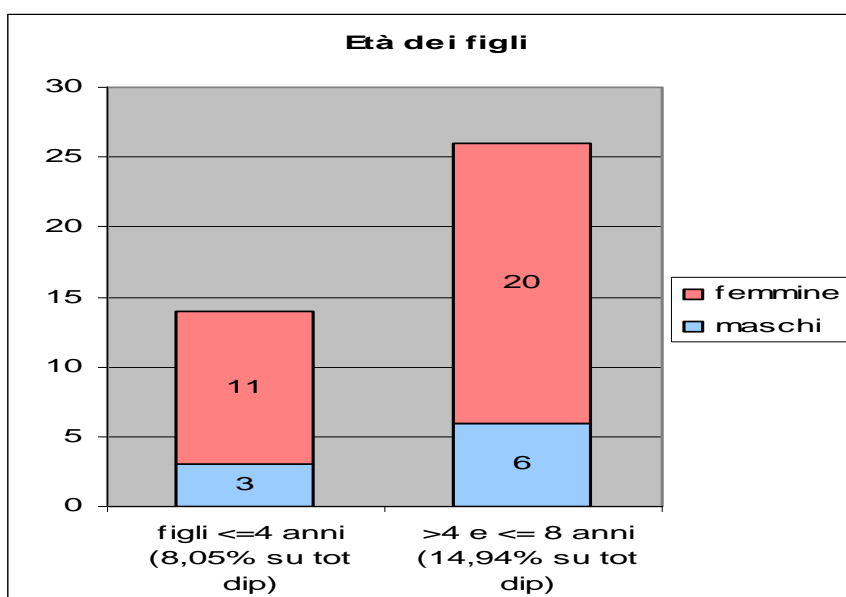
- 6) **Composizione familiare:** c'è una suddivisione abbastanza equilibrata fra coloro che non hanno figli (quasi 41%) e coloro che ne hanno 1 o 2 (52%), mentre le famiglie con 3 o più figli sono in netta minoranza.



Le donne con figli sono il doppio di quelle senza figli:



- 7) **Età dei figli:** si rileva che una % significativa di dipendenti (23% complessiva) ha figli di età inferiore agli 8 anni, rientrando quindi nella fascia dei permessi e dei congedi parentali appositamente previsti dalla legge e dal CCNL.



3. *Rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale*

- **Un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale**

Nel mese di ottobre 2010 è stato somministrato a tutti i dipendenti comunali il questionario sul Benessere Organizzativo, utilizzando il format prodotto dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e Innovazione Magellano - Università La Sapienza di Roma.

L'obiettivo dell'indagine è quello di capire quanto la nostra organizzazione sia in grado di soddisfare i bisogni delle donne e degli uomini che vi lavorano, evidenziando lo scarto che vi è tra le aspettative dell'individuo e la realtà organizzativa. Il Comune di Vimercate vuole infatti ascoltare i propri collaboratori misurando il clima interno e la soddisfazione dei dipendenti sulla attività svolta quotidianamente con il fine di riconoscere a tutti i propri dipendenti il diritto irrinunciabile di essere trattati con dignità, di essere tutelati nella propria libertà personale e di vivere in un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto.

Attraverso le risposte che verranno date si potranno individuare i punti di forza dell'Amministrazione e le eventuali criticità e i margini di miglioramento di cui tenere conto nel progettare un ambiente di lavoro attento al benessere delle persone, eliminando le eventuali cause organizzative, carenze di informazione e cause di stress lavorativo che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagi.

Entro la fine dell'anno 2010 verranno restituiti i dati alla struttura e programmati gli eventuali piani di miglioramento da adottare negli anni successivi.

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

- D. Lgs. 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" ;
- D.Lgs 196/2000: "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144";
- D.Lgs 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"
- Direttiva del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione del 23/5/2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."
- D.Lgs 5/2010 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego".
- Art. 21 L. 183 del 4/11/2010 COLLEGATO LAVORO

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI

La realizzazione delle azioni positive previste nel presente piano è affidata:

- agli Assessorati al Personale e Organizzazione e Servizi Sociali con delega alle Pari Opportunità;
- al Comitato Pari Opportunità interno;
- all'ufficio Risorse Umane e Direzione.

Verrà inoltre richiesta la collaborazione di Comitati/Associazioni operanti sul territorio.

PREVISIONI DI SPESA

Il presente piano verrà finanziato:

- con apposite risorse affidate agli Assessorati competenti;
- con le risorse previste in bilancio per la formazione dei dipendenti, pari ogni anno all'1% della spesa per il personale;
- con la partecipazione a bandi di concorso e progetti di finanziamento nazionali, regionali, provinciali o comunitari.

OBIETTIVI PIANO DELLE AZIONI 2010-2012

ANNO	AZIONE	SOGGETTI	RISORSE	NOTE
2010	Indagine sul Benessere Organizzativo e piani di miglioramento	Direzione - Risorse Umane,	Interne	Utilizzo del sw Programma Cantieri e collaborazione esterna per elaborazione dati
	Partecipazione a eventuali progetti regionali o comunitari	Direzione - Risorse Umane, Servizi Persona, Comitato Pari Opportunità	Bandi di finanziamento	
	Banca dati sul personale dipendente	Direzione - Risorse Umane, Comitato Pari Opportunità	Interne	
	Avvio compilazione job description	Risorse Umane	interne	
2011	Partecipazione a eventuali progetti statali, regionali, provinciali, comunitari - collaborazione con altri enti	Direzione - Risorse Umane, Comitato Pari Opportunità, Assessorato Pari Opportunità, comitati e associazioni del territorio	Bandi di finanziamento	
	Nomina del COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI	Risorse Umane - RSU - Amministrazione comunale		Entro aprile 2011
	Partecipazione al bando indetto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità "Promozione delle politiche a favore delle pari opportunità e dei diritti delle persone"	Direzione - Risorse Umane, Servizi Persona, Comitato Pari Opportunità, Assessorato Pari Opportunità, comitati e associazioni del territorio	Bandi di finanziamento	Scadenze: 15 febbraio 2011, 15 maggio 2011, 15 agosto 2011 e 15 novembre 2011;
	Banca dati sul personale dipendente	Direzione - Risorse Umane, Comitato Pari Opportunità	Interne	
	Completamento compilazione job description	Risorse Umane	interne	
2012	Indagine sul Benessere Organizzativo - attuazione piani di miglioramento	Direzione - Risorse Umane, Dirigenti	Interne	
	Partecipazione a eventuali progetti statali, regionali, provinciali, comunitari - collaborazione con altri enti	Direzione - Risorse Umane, Servizi Persona, Comitato Pari Opportunità, Assessorato Pari Opportunità, comitati e associazioni del territorio	Bandi di finanziamento	