

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2016/2018

Nuovo Circondario Imolese

Indice

FONTI NORMATIVE

PREMESSA

NUOVO CIRCONDARIO IMOLESE
circ@provincia.bologna.it
Via Boccaccio 27 - 40026 Imola (BO)
Tel. 0542 603200 – Fax 0542 34895
C.F. 90036770379 -

SERVIZIO PERSONALE ASSOCIATO
gestione.associata.personale@comune.imola.bo.it:
SEDE COMUNE DI IMOLA
Dirigente: Walter Laghi
Via Cogne 2 (secondo piano) – 40026 Imola (BO)

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, 48, 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 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 09.04.2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

Direttiva 4 marzo 2011 concernente 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 Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Nuovo Circondario Imolese per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Le disposizioni del suddetto Decreto riguardano le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, quello di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n. 198/2006) 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:

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, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In coerenza con suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano si definiranno modalità e strumenti per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali per poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2016 - 2018

Art 1

Alcuni dati sul personale del NCI

Prima di procedere con una analisi di maggior dettaglio degli obiettivi del piano delle azioni positive, previsti per le diverse annualità, si ritiene utile avere dati aggiornati del personale del NCI. Tale fotografia, per una miglior fruibilità ed unitarietà del Piano, è stata inserita nell'allegato 1.

Al 31 dicembre 2015 il personale dipendente del Circondario Imolese e dell'Asp è pari a 949 unità, inclusi incarichi art. 90, incarichi a tempo determinato per dirigenti ed Alte Specializzazioni.

Come si può evincere dalle tabelle, si tratta di una popolazione prevalentemente femminile: le donne sono infatti il 74,82% del totale, con le sole eccezioni del personale dirigente (nel quale gli uomini sono invece il 70%).

Per quanto riguarda l'età anagrafica: a fronte di una età media piuttosto elevata (49,38 anni), si riscontra che solo il 2,95% dei dipendenti rientra nella fascia 30-34 anni (e lo 0,42% con meno di 29) e ben 286 dipendenti hanno più 55 anni (30,14%).

La fascia che presenta il più alto numero di dipendenti in servizio è quella tra i 50 e i 54 anni (22,89%).

Infine, nessun dirigente ha meno di 35 anni. *(vedere tabelle allegate)*

Art 2

Risultati obiettivi 2013-2015 – obiettivi 2016-2018

Nel corso del triennio 2013-2015 il Cug (Comitato Unico di Garanzia) ha presentato i risultati di un questionario sul benessere organizzativo, inviato a tutti i dipendenti dei Comuni del NCI, ai dipendenti NCI e al personale dell'Asp Circondario Imolese, (svolto nel mese di novembre 2014 – **vedi allegato**). In generale non emergono situazioni di discriminazione, né in ambito lavorativo né dal punto di vista sessuale, di religione ecc.

L'indagine rende invece evidente una serie di esigenze che vanno dal miglioramento dell'organizzazione dei servizi (distribuzione equa di carichi di lavoro, comunicazione interna attraverso riunioni periodiche, costante aggiornamento, sicurezza negli ambienti di lavoro), al benessere organizzativo (flessibilità orari di lavoro, convenzioni con associazioni e società, assicurazioni sanitarie integrative) e per un livellamento di eventuali disparità in materia di progressioni economiche.

Il risultato di questa indagine risulta fondamentale punto di partenza per l'analisi di quanto fatto sino ad oggi e per aggiornare gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive per il prossimo triennio 2016-2018.

Quindi, in coerenza e continuità con il Piano delle Azioni positive 2013-2015, si propongono per il triennio 2016-2018 obiettivi generali atti a prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione e disparità, tenendo conto anche delle esigenze dei dipendenti emerse dal questionario sopra descritto.

Obiettivo 1: Formazione, Salute e benessere

Obiettivo 2: Conciliazione

Obiettivo 3: Logistica

Art 3

Obiettivo 1: Formazione, Salute e Benessere

FORMAZIONE

Il Nuovo Circondario Imolese è da sempre attento a tali politiche e il numero di contratti part-time e l'ampia flessibilità oraria riconosciuta ai dipendenti lo dimostrano.

Nel triennio 2013-2015, le Amministrazioni del Nuovo Circondario Imolese hanno risposto in tutti i casi possibili all'esigenza di conciliare lavoro e famiglia attraverso lo strumento della flessibilità oraria.

Sono state molteplici le occasioni in cui, di fronte a richieste motivate del personale, sono state accordate modalità lavorative che venissero incontro ai dipendenti (chiusure pomeridiane durante il periodo estivo, organizzazione di chiusure omogenee dei servizi in occasioni di festività e/o ponti).

Nel triennio 2016-2018, alla luce dei buoni risultati ottenuti, si intende mantenere e rafforzare questa linea, alla ricerca di ulteriori soluzioni organizzative e relazionali che vadano in tale direzione.

a) Tipologia oraria agevolata

Si propone di verificare la fattibilità e conseguentemente di sperimentare, a decorrere dal 2016, per tutti i Comuni del NCI, un ulteriore livello di flessibilità nell'orario di lavoro a favore dei dipendenti in situazione di maggior difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia, evitando disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione.

b) Mobilità interne

Tale strumento di organizzazione del lavoro è ancora residuale nelle realtà (specie nei Comuni più piccoli); sostanzialmente si tratta di favorire le mobilità interne utili a rimuovere ostacoli o a favorire la vita familiare delle persone interessate.

d) Agevolazioni tariffarie per la mobilità e servizi per il miglioramento del benessere del personale

La mobilità come strumento per la conciliazione dei tempi di vita può essere favorita anche da un sistema tariffario in grado di orientare le persone e le famiglie sulle offerte pubbliche e private di servizi e azioni di sostegno.

Tempistica

Anno 2016

Raccolta e analisi dati disponibili nelle banche-dati del personale e analisi delle proposte pervenute dal personale con difficoltà nella conciliazione dei tempi tra lavoro e famiglia;

Anno 2017 - 2018

Verifica di fattibilità di tutte le proposte presentate, anche in una logica di sperimentazione.

Art. 5

Obiettivo 3: Logistica

Nel triennio precedente è iniziato un percorso di valutazione e confronto sulle possibili alternative di allocazione dei servizi a seguito di attivazione delle gestioni associate di diverse attività.

Per il triennio 2016-2018 è previsto un piano di miglioramento logistico per le funzioni dei Comuni e del Nuovo Circondario Imolese (presidi, Ufficio Tributi, Servizi Finanziari).

Si intende sviluppare contestualmente un supporto informatico omogeneo e veloce per la circolazione delle informazioni.

Tempistica

Anno 2016

Analisi della logistica degli uffici associati e avvio gestione informatica degli atti per l'utilizzo di una piattaforma unica;

Anno 2017

Miglioramento delle postazioni (anche in base alle richieste degli utenti) e analisi dei risultati dopo il trasferimenti degli uffici

Anno 2018

Miglioramento delle postazioni (anche in base alle richieste degli utenti) e analisi dei risultati dopo il trasferimenti degli uffici

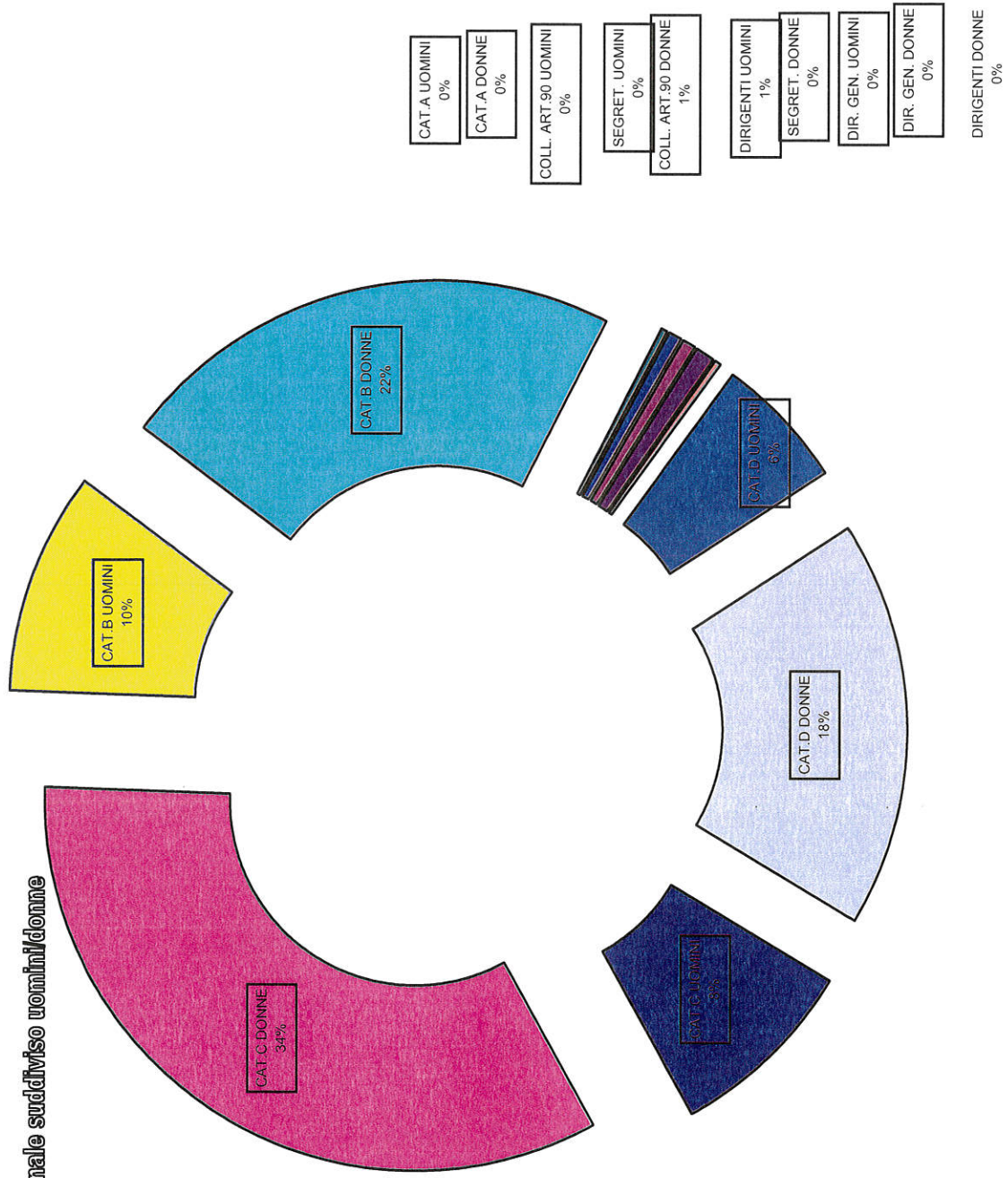
Art. 6

PERSONALE NCI SUDDIVISO TRA UOMINI E DONNE

	TOTALE	UOMINI	DONNE	SEGRET. UOMINI	SEGRET. DONNE	DIR. GEN. UOMINI	DIR. GEN. DONNE	DIRIGENTI UOMINI	DIRIGENTI DONNE	CAT.D UOMINI	CAT.D DONNE	CAT.C UOMINI	CAT.C DONNE	CAT.B UOMINI	CAT.B DONNE	CAT.A UOMINI	CAT.A DONNE	COLL. ART.90 UOMINI	COLL. ART.90 DONNE
FONTANELICE	8	3	5									1	2	2	2				
BORGOTOSIGNANO	14	6	8							1	1	1	6	4	1				
IMOLA	399	108	291		1			3	2	23	54	43	161	38	71			1	2
CASTEL S. PIETRO TERME	127	42	85					2		11	31	11	41	18	12		1		
MEDICINA	73	18	55		1					6	11	6	28	6	14				1
NUOVO CIRCONDARIO IMOLESE	47	13	34					2	1	4	9	4	19	3	5				
ASP	181	12	169				1			5	44	2	27	5	97				
CASTEL GUELFO	19	5	14								4	2	10	2	2			1	
CASALFIUMANESE	13	6	7		1					1	1	2	1	3	3				1
CASTEL DEL RIO	9	5	4									2	2	3	2				
DOZZA	37	15	22	1						3	8	4	12	7	2				
MORDANO	22	6	16							3	3	2	11	1	1				1
TOT.	949	239	710	1	3	0	1	7	3	57	167	80	320	92	210	0	1	2	5
		25,18%	74,82%	0,11%	0,32%	0,00%	0,11%	0,74%	0,32%	6,01%	17,60%	8,43%	33,72%	9,69%	22,13%	0,00%	0,11%	0,21%	0,53%

dati al 31/12/2015

Nuovo Circondario Imolese - personale suddiviso uomini/donne



PERSONALE NCI SUDDIVISO PER ETÀ*

	FINO A 19		TRA 20 E 24 ANNI		TRA 25 E 29 ANNI		TRA 30 E 34 ANNI		TRA 35 E 39 ANNI		TRA 40 E 44 ANNI		TRA 45 E 49 ANNI		TRA 50 E 54 ANNI		TRA 55 E 59 ANNI		TRA 60 E 64 ANNI		TRA 65 E 67 ANNI		MEDIA
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	
FONTANELICE											1	1	1	1			1	3					50,25
BORGOTOSSIGNANO									1	1	2	2	3	3	1	1	4	2		1			49,42
IMOLA							3	7	8	20	14	39	20	64	26	75	26	60	10	26	1		50,09
CASTEL S. PIETRO TERME						1		1	4	8	3	13	14	17	6	21	12	17	3	7			49,82
MEDICINA							1	2	1	7	3	9	2	8	3	10	5	13	3	6			49,77
NUOVO CIRCONDARIO IMOLESE							1	1	1	4	6	8	5	3	3	9	2	4	1	3			47,53
ASP						1		6	2	23	1	27	3	28	1	42	5	31		11			48,16
CASTEL GUELFO					1		1	1			3	2		6	1	2		2					45,10
CASALFUMANESE							1	1			1	1	3	2		1		2	1				46,61
CASTEL DEL RIO															1	2	4			2			56,22
DOZZA								2	4	1	3	2	2	2	1	4	3	5	2	6			50,51
MORDANO								1	2	1			3	5		4	1	1		4			49,09
TOT.	0	0	0	0	1	3	7	21	22	65	37	102	48	140	43	174	61	138	20	66	1	0	49,38
	0	0	0	0	4	4	28	87	87	139	139	188	188	217	217	217	199	86	86	1	1	0	49,38
																							0,11%

dati al 31/12/2015

Nuovo Circondario Imolese - personale suddiviso per età

