

Federazione dei Comuni del Camposampierese  
COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI  
OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL  
BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE  
DISCRIMINAZIONI

# **Piano Triennale Azioni Positive (2013-2015) – AZIONI 2014**

Approvato con deliberazione di Giunta n.

## PREMESSA

Come disposto dall'art. 21 della Legge n. 183 del 04/11/2010, la direttiva del 04/03/2011 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, disciplina il funzionamento dei CUG (Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni), che assume, unificandone tutte le funzioni precedentemente attribuite ai Comitati Pari Opportunità e ai Comitati paritetici del mobbing.

Tra i compiti propositivi del CUG rientrano i piani di azioni positive.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla parità e pari opportunità tra uomini e donne e a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età, orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Sono misure "speciali" – in quanto non generali, ma specifiche e ben definite - e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rilevano situazioni di disparità di trattamento legate al sesso, oppure di malessere lavorativo.

Alcuni esempi di azioni positive che i CUG possono porre in atto sono:

- quelle volte a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- quelle che mirano alla promozione e/o il potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione
  - vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- prendere iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
  - analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze di donne e uomini;
  - diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle P.O. e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di Parità della zona di riferimento;
  - azioni che favoriscano il benessere lavorativo;
  - azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing, nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Con deliberazione di Giunta della Federazione n. 80 del 01.07.2017 è stato approvato il Piano Azioni Positive triennio 2013-2015, redatto in forma associata fra la Federazione, i Comuni costituenti la stessa e i Comuni convenzionati per tale attività.

Per l'anno 2014 occorre definire le azioni specifiche che s'intende realizzare per lo stesso anno, scelte fra quelle delineate nel piano triennale sopra menzionato.

## IMPLEMENTAZIONE DEL PAP TRIENNALE PER L'ANNO 2014

Anno 2014:

### OBIETTIVO GENERALE N. 1: Monitoraggio

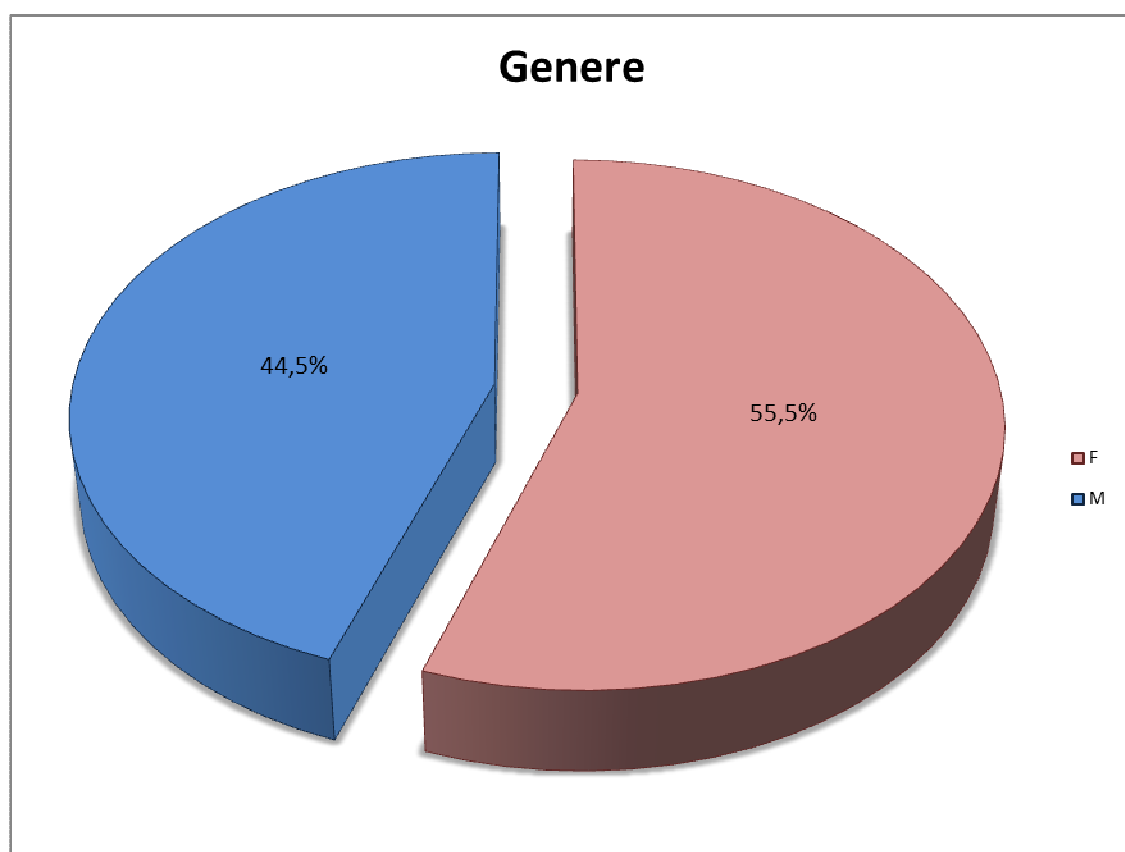
- Obiettivo Specifico E): Aggiornamento dell'osservatorio sui dati del personale

Azioni:

- 1) Aggiornamento, raccolta, elaborazione e studio dei dati statistici così come impostati nella premessa al PAP; di seguito si riportano i dati aggiornati al mese di giugno 2014.

## GENERE

Conteggio di Sesso	Sesso		Totale complessivo
	F	M	
Ente			
Borgoricco	14	10	24
Campodarsego	20	16	36
Camposampiero	24	13	37
Limena	16	15	31
Loreggia	12	7	19
Massanzago	10	7	17
San Giorgio delle Pertiche	16	7	23
Santa Giustina in colle	14	6	20
Trebaseleghe	15	15	30
Villa Del Conte	16	5	21
Piombino Dese	15	13	28
Federazione	17	42	59
Villanova	14	7	21
Totale complessivo	203	163	366



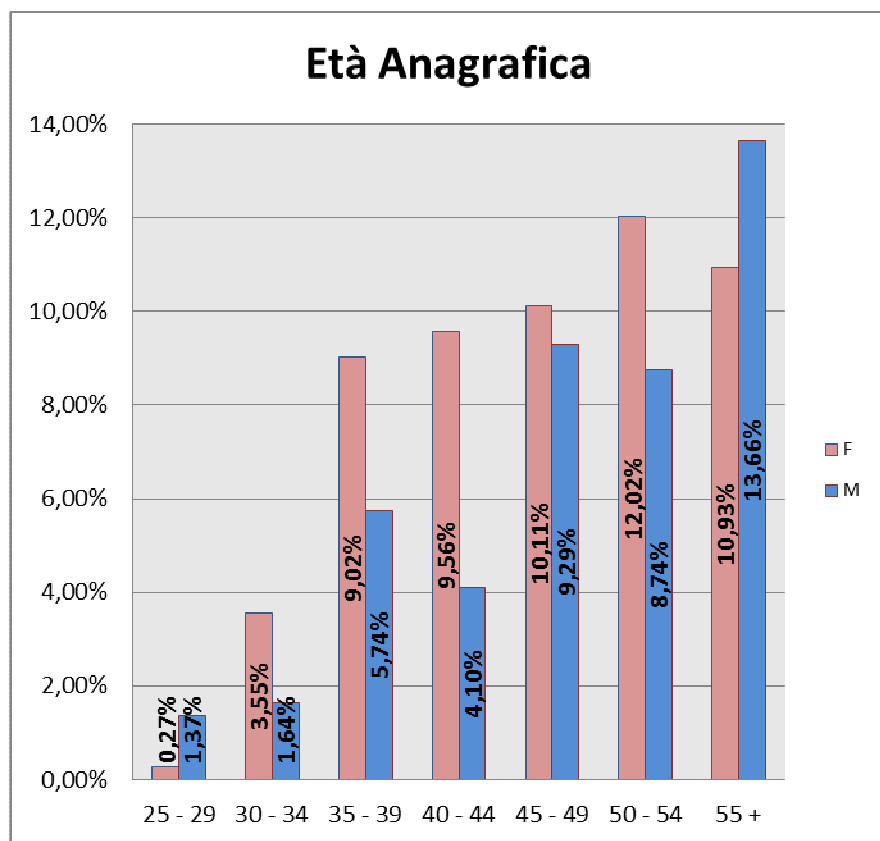
Analizzando il dato in forma aggregata si nota che continua a presentarsi una preminenza della presenza femminile. Escludendo poi la Federazione, che presenta una preminenza di presenza maschile dovuta al particolare servizio di vigilanza, la percentuale di dipendenti donne aumenta; per questo è necessario, nella gestione del personale, dare un'attenzione particolare e continuare nell'attivazione di strumenti per promuovere

le reali pari opportunità, anche alla luce dei dati rilevati nella successive tabelle “part-time” e “tasso di fecondità”.

Si dà comunque atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell’art. 48, comma 1, del D.Lgs 11/04/2006 n.198, in quanto, in termini aggregati, non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

#### ETA' ANAGRAFICA (dato aggregato)

Conteggio di Sesso	Genere		
	F	M	Totale
25 - 29	0,27%	1,37%	1,64%
30 - 34	3,55%	1,64%	5,19%
35 - 39	9,02%	5,74%	14,75%
40 - 44	9,56%	4,10%	13,66%
45 - 49	10,11%	9,29%	19,40%
50 - 54	12,02%	8,74%	20,77%
55 +	10,93%	13,66%	24,59%
<b>Totale</b>	<b>55,46%</b>	<b>44,54%</b>	<b>100,00%</b>

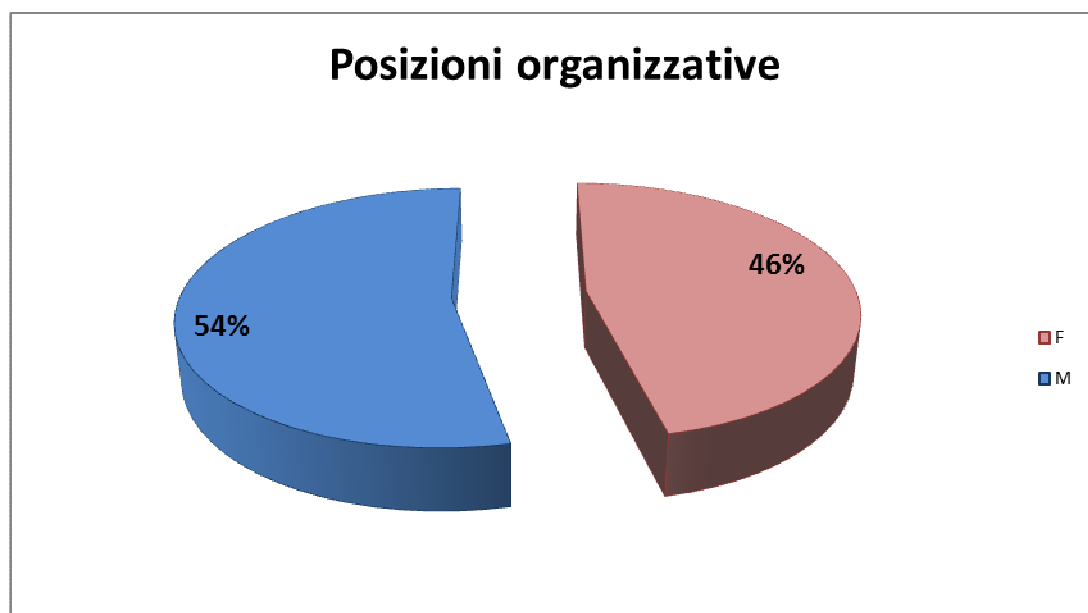


Le classi di età che presentano il numero più elevato di dipendenti, senza distinzione di genere, sono quelle dai 55 e oltre seguite da quella fra i 50 e i 54. Si può osservare quindi che l’età media dei dipendenti continua a

crescere. Nella pianificazioni delle azioni da implementare, in termini di “Conciliazione tempi della famiglia - lavoro”, si dovrà tener in considerazione questo dato, in quanto esigenze particolari potrebbero essere legate non solo alla presenza di figli in età scolare o prescolare, ma anche a familiari anziani che hanno bisogno di assistenza.

## POSIZIONI ORGANIZZATIVE

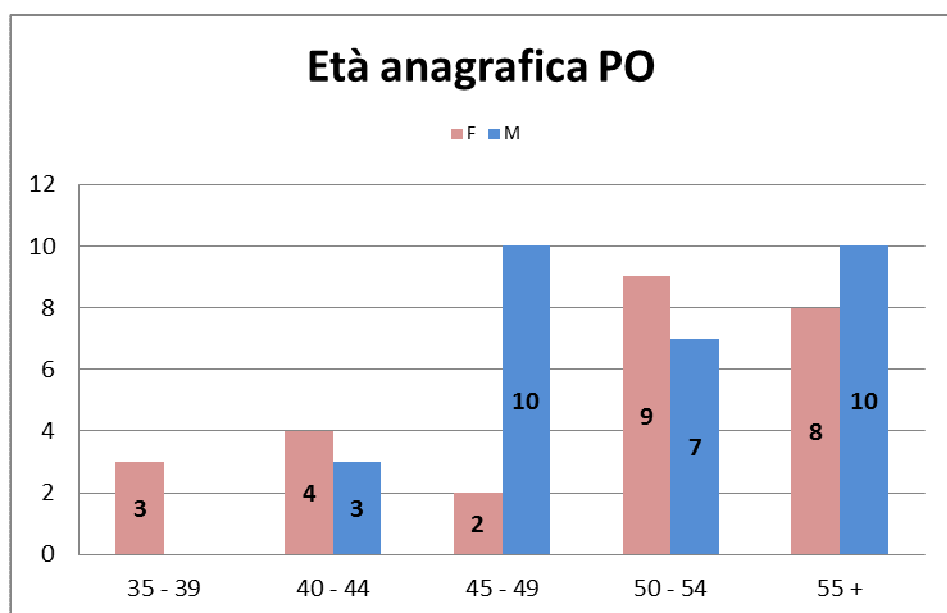
ENTI	F	M	Totale complessivo
Borgoricco	3	1	4
Campodarsego	2	2	4
Camposampiero	2	3	5
Limena	1	3	4
Loreggia	2	1	3
Massanzago	4	1	5
San Giorgio delle Pertiche	1	3	4
Santa Giustina in colle	2	1	3
Trebaseleghe	1	4	5
Villa Del Conte	2	1	3
Piombino Dese	1	2	3
Federazione	3	6	9
Villanova	2	2	4
<b>Totale complessivo</b>	<b>26</b>	<b>30</b>	<b>56</b>



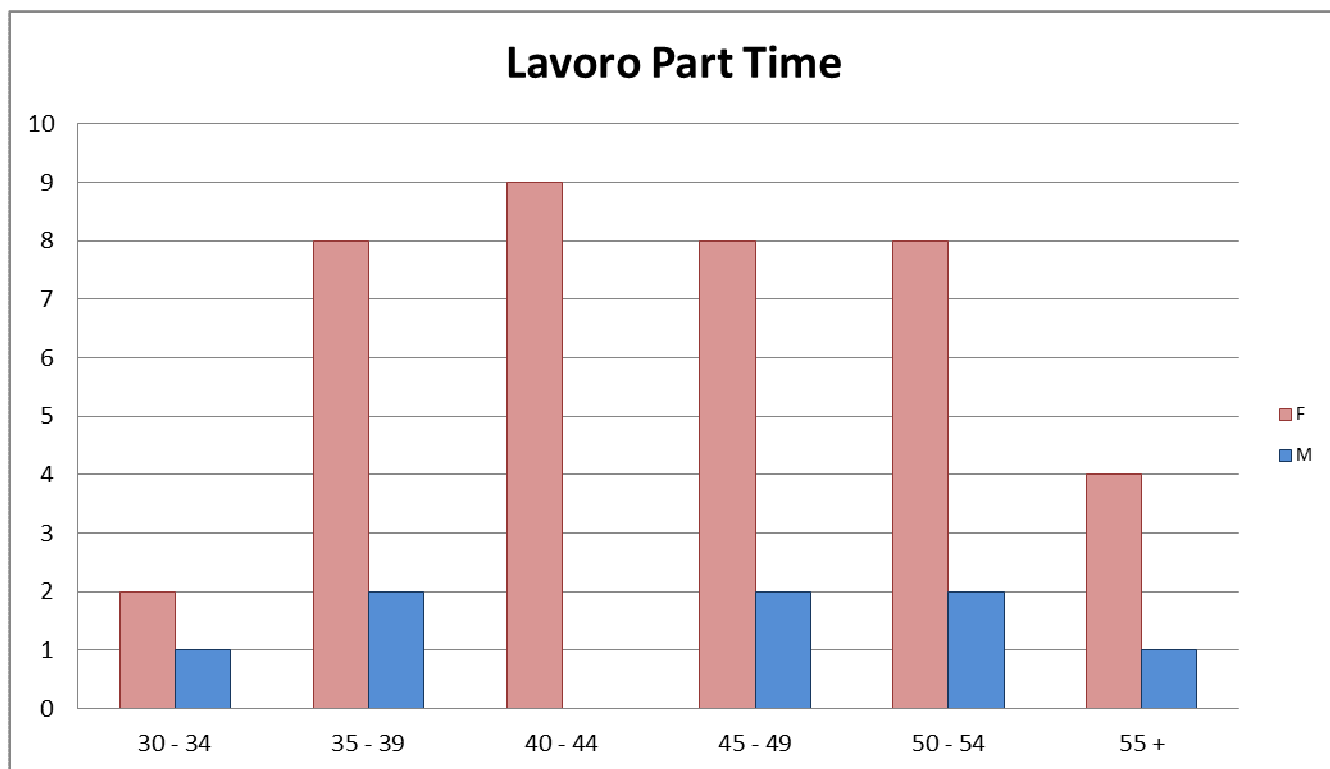
La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti “Responsabili di Area “ ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all’art. 107 del D.Lgs. 267/2000 presenta una preminenza maschile. Il dato diventa particolarmente rilevante quando lo si raffronta con il tasso di formazione delle donne rispetto a quello degli uomini.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE/ETA' (Dato aggregato)

Età	Genere		Totale complessivo
	F	M	
35 - 39	3		3
40 - 44	4	3	7
45 - 49	2	10	12
50 - 54	9	7	16
55 +	8	10	18
<b>Totale complessivo</b>	<b>26</b>	<b>30</b>	<b>56</b>

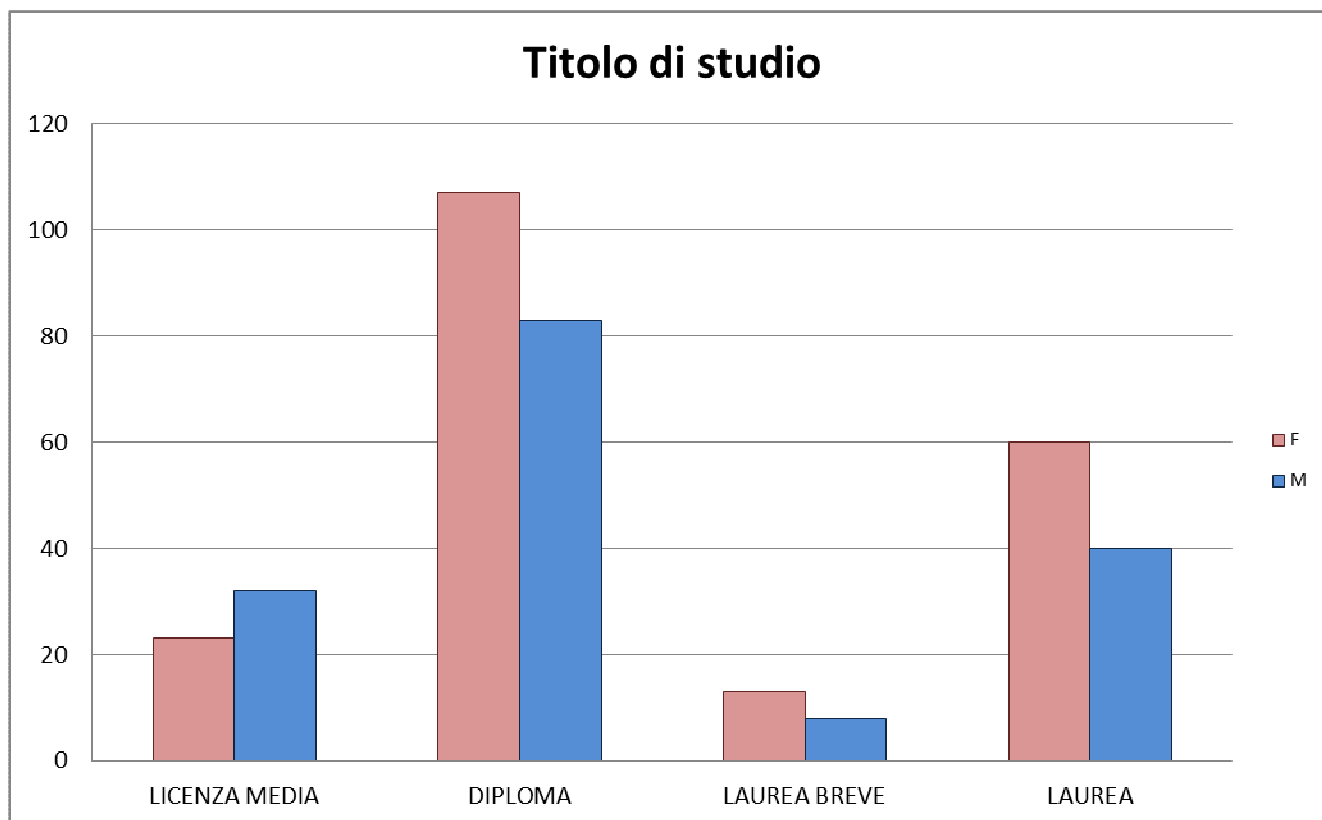


Da questa tabella e, come già rilevato nella precedente, si può rilevare che la maggior parte delle posizioni organizzative sono uomini e hanno una età superiore ai 50 anni; non sono prossime al pensionamento, in media dovranno lavorare per circa altri 10 anni. In questo periodo, tuttavia, le politiche di gestione del personale all'interno degli Enti dovranno essere rivolte ad individuare e formare i possibili sostituti, tenendo presente, anche la prossima tabella sui titoli di studio, che dimostra la presenza di un gran numero di laureati tra il genere femminile.



#### TITOLO DI STUDIO (DATO AGGREGATO)

Titolo di studio	Etichette di colonna		Totale complessivo
	F	M	
LICENZA MEDIA	23	32	55
DIPLOMA	107	83	190
LAUREA BREVE	13	8	21
LAUREA	60	40	100
<b>Totale complessivo</b>	<b>203</b>	<b>163</b>	<b>366</b>

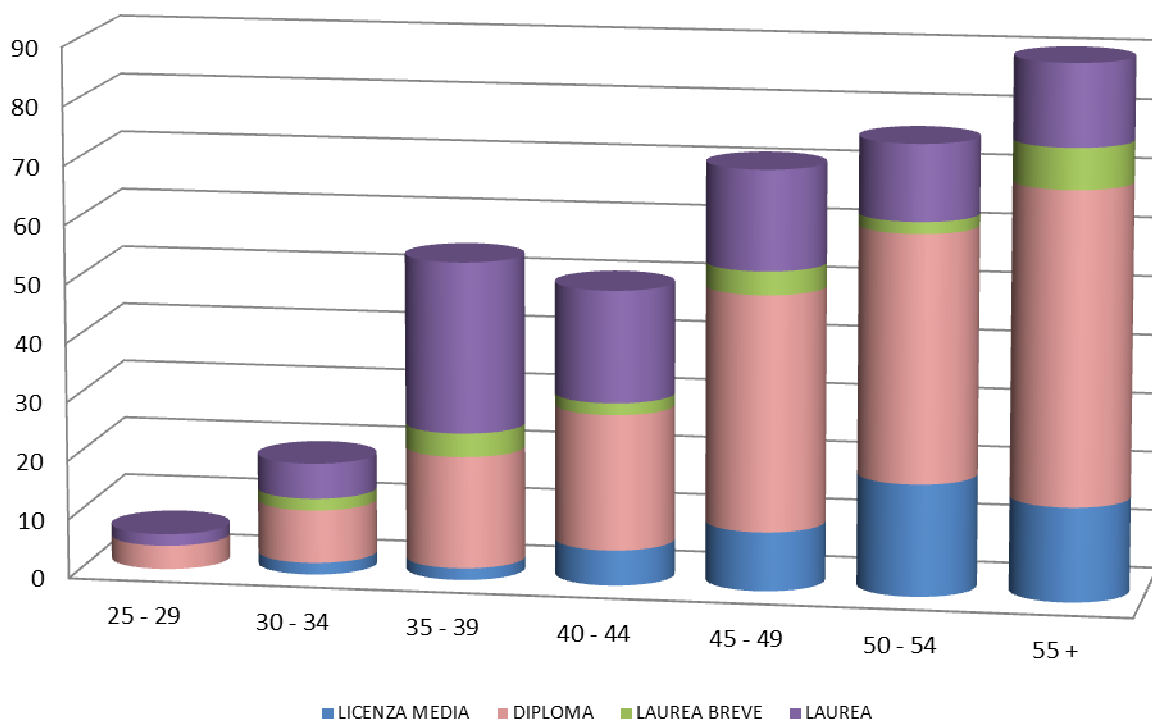


TITOLO DI STUDIO/ETA' (dato aggregato)

Classe di età	LICENZA MEDIA	DIPLOMA	LAUREA BREVE	LAUREA	Totale complessivo
25 - 29		4		2	6
30 - 34	2	9	2	6	19
35 - 39	2	19	4	29	54
40 - 44	6	23	2	19	50
45 - 49	10	40	4	17	71
50 - 54	19	42	2	13	76
55 +	16	53	7	14	90
<b>Totale complessivo</b>	<b>55</b>	<b>190</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>366</b>



## Titolo di studio ed età anagrafica

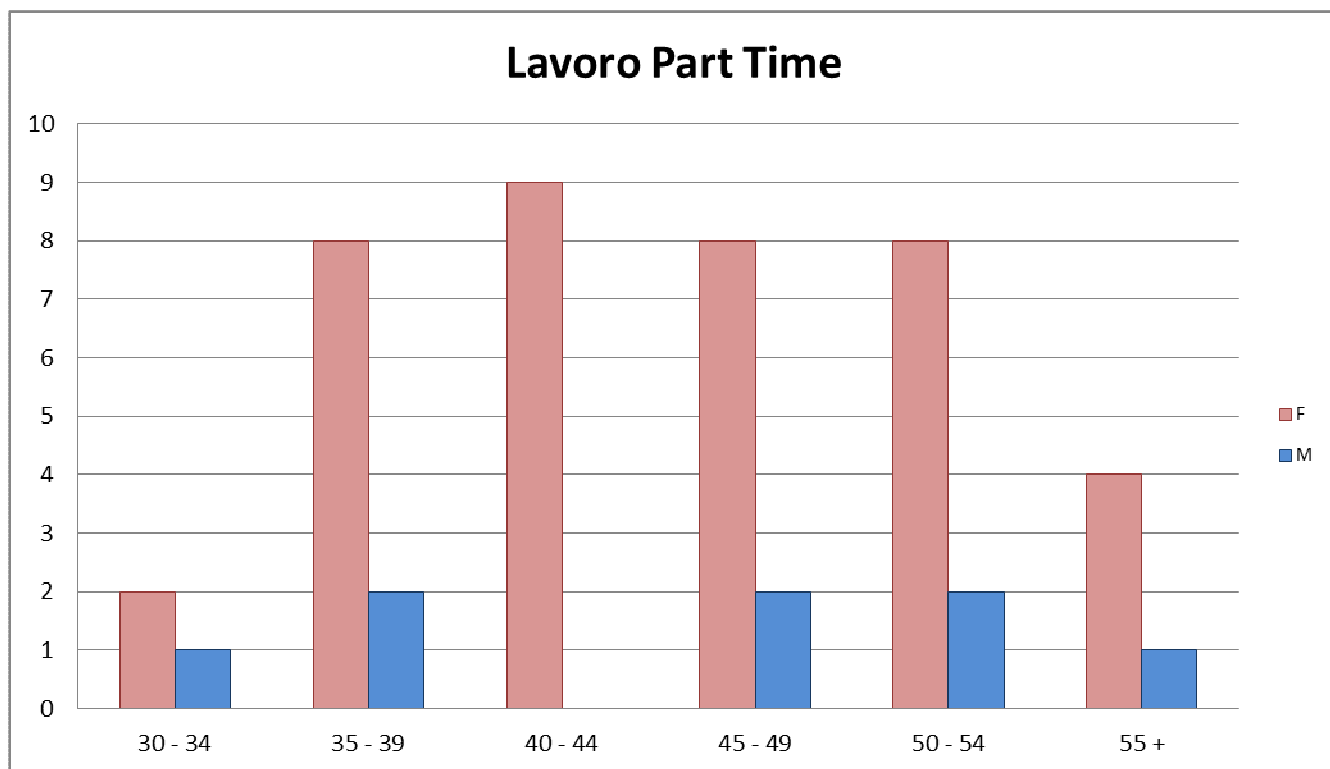


Da evidenziare che per tutte le fasce di età i dipendenti in possesso del diploma di scuola media superiore sono la maggioranza. Il maggior numero di laureati sono presenti fino alla fascia di età 35-39. Queste sono le figure su cui investire in un futuro per la sostituzione delle PO prossime al pensionamento.

Per agevolare la lettura, il dato è stato rilevato senza distinzione di genere.

### PART-TIME (DATO AGGREGATO)

CLASSE ETA'	F	M	Totale complessivo
30 - 34	2	1	3
35 - 39	8	2	10
40 - 44	9	0	9
45 - 49	8	2	10
50 - 54	8	2	10
55 +	4	1	5
<b>Totale complessivo</b>	<b>39</b>	<b>8</b>	<b>47</b>



La % assoluta di personale con orario di lavoro part-time è ~ del 13%; che si innalza al 19% per il personale femminile e cala al 5% per quello maschile. Si rileva quindi che la necessità di una riduzione dell'orario di lavoro è maggiormente sentita dal personale femminile. Da evidenziare comunque che la classe di età con dato più elevato è dai 40 ai 44 anni. Generalmente in questa fascia rientrano dipendenti con figli in età scolare, la richiesta del part-time, quindi, è da collegare alla necessità di seguire i figli nelle ore pomeridiane, o semplicemente di conciliazione con gli orari scolastici e dei relativi trasporti casa – scuola. Da non trascurare anche il dato riferito alla classe di età 45 -49. Si può desumere che non sempre la richiesta di part-time è legata ad esigenze dei figli, cominciano a manifestarsi altri bisogni, tra i quali l'assistenza a familiari anziani.

TASSO DI NATALITA (numero medio dei figli) = rapporto fra numero dipendenti totale e numero figli;  
 TASSO DI FECONDITA' (rapporto fra n. figli con età inferiore ai tre anni e n. dipendenti in età fertile 15-49 anni).

ENTE	numero dipendenti	numero figli	Tasso natalità	dipendenti 15-49	figli <3	tasso fecondità grezzo
Borgoricco	24	18	0,75	17	1	0,06
Campodarsego	36	24	0,67	18	2	0,11
Camposampiero	37	40	1,08	21	4	0,19
Limena	31	25	0,81	19	2	0,11
Loreggia	19	18	0,95	12	0	0,00
Massanzago	17	7	0,41	11	1	0,09
San Giorgio delle pertiche	23	15	0,65	11	3	0,27
Santa Giustina in colle	20	24	1,20	9	1	0,11
Trebaseleghe	30	26	0,87	17	1	0,06
Federazione	59	50	0,85	38	3	0,08

Villa del conte	21	15	0,71	13	0	0,00
Villanova di CSP	21	23	1,10	14	1	0,07
Piombino Dese	28	38	1,36	23	2	0,09
<b>Totale</b>	<b>366</b>	<b>323</b>	<b>0,88</b>	<b>223</b>	<b>21</b>	<b>0,09</b>

I dati riportati in queste tabelle non sono confrontabili con quelli nazionali, in quanto la popolazione presa in considerazione è diversa..

Si può notare che il numero dei figli in età inferiore ai tre anni non è molto elevato, rispetto alla totalità.

**OBIETTIVO GENERALE N. 2:** Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo specifica I) Sviluppare un cultura orientata alla ricerca delle varie possibilità offerte dalla normativa sulle forme di flessibilità dell'orario di lavoro. Cercare di far capire che la flessibilità d'orario e le forme alternative al lavoro d'ufficio sono una risorsa per la PA.

Azione: Qualora dovesse essere approvato il progetto Regionale "Audit familiare e azioni connesse" presentato da alcuni Comuni della Federazione, è prevista la cogestione, in alternativa gestione autonoma di alcune azioni coerenti al progetto stesso, nella misura in cui il CUG può sostenerle.

**OBIETTIVO GENERALE N. 7:** Tutela del benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici - Promuovere la consapevolezza della situazione di eventuali forme di disagio presenti nei comuni della Federazione e associati.

Obiettivo specifico: N) Chiarimento sulla situazione effettiva di eventuali situazioni di disagio nei singoli comuni.

Azioni: 19) Presentazione dei risultati a tutti i soggetti coinvolti nell'attuazione e mantenimento del benessere organizzati e presentazione alla Federazione dei Comuni del Camposampierese di inserire all'interno del Piano formativo 2014, di una proposta di misura formativa di superamento delle criticità.