

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 2015

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 01.07.2013 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 2015 occorre definire le azioni specifiche che s'intendono realizzare per lo stesso anno, scelte fra quelle delineate nel piano triennale sopra menzionato.

IMPLEMENTAZIONE DEL PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNALE PER L'ANNO 2015

Anno 2015:

OBIETTIVO GENERALE N. 1: Monitoraggio

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

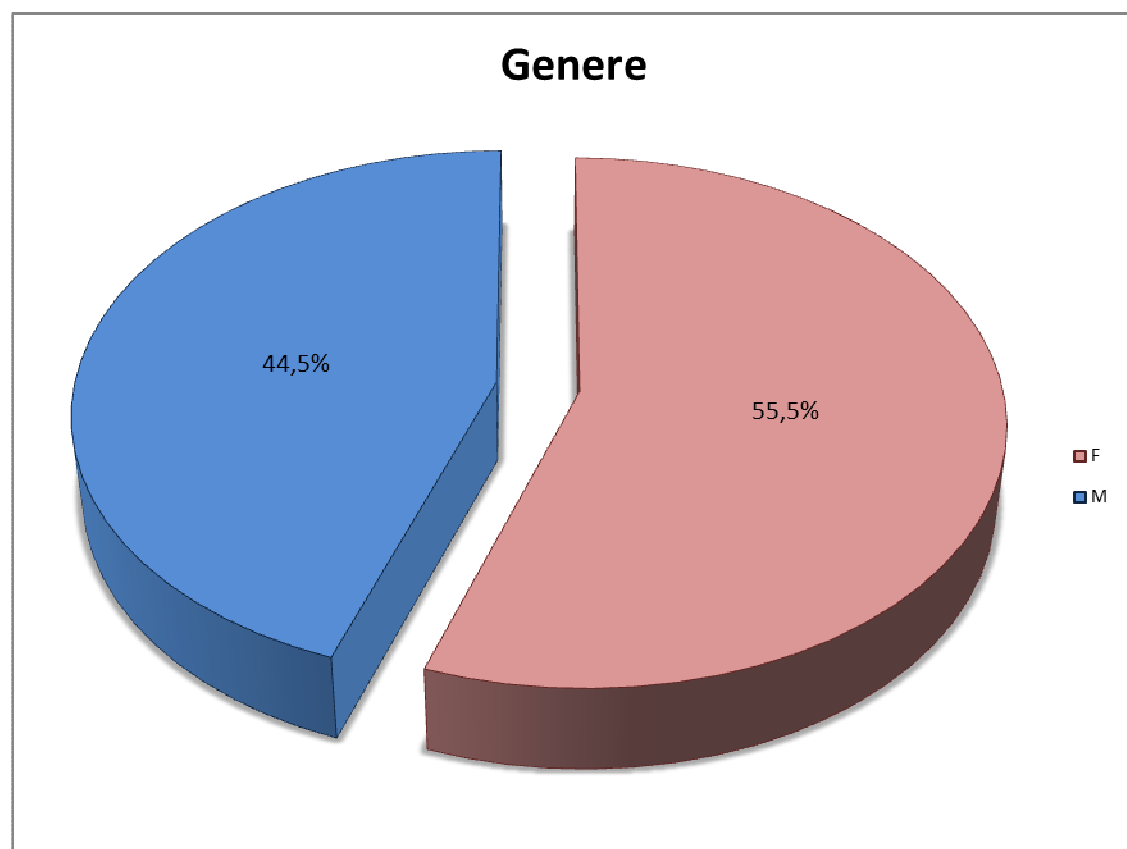
Azioni:

- 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 agosto 2015. Per i dipendenti

che prestano la propria attività lavorativa in più Enti, sempre, comunque, all'interno della Federazione, i relativi dati sono rilevati con riferimento all'Ente datore di lavoro.

Tab. 1) GENERE

Ente	F	M	Totale complessivo
Borgoricco	14	10	24
Campodarsego	20	17	37
Camposampiero	24	14	38
Limena	16	14	30
Loreggia	12	7	19
Massanzago	10	7	17
San Giorgio delle Pertiche	18	6	24
Santa Giustina in colle	14	6	20
Trebaseleghe	15	15	30
Villa Del Conte	16	4	20
Piombino Dese	15	13	28
Federazione	16	41	57
Villanova	13	7	20
Totale complessivo	203	161	364



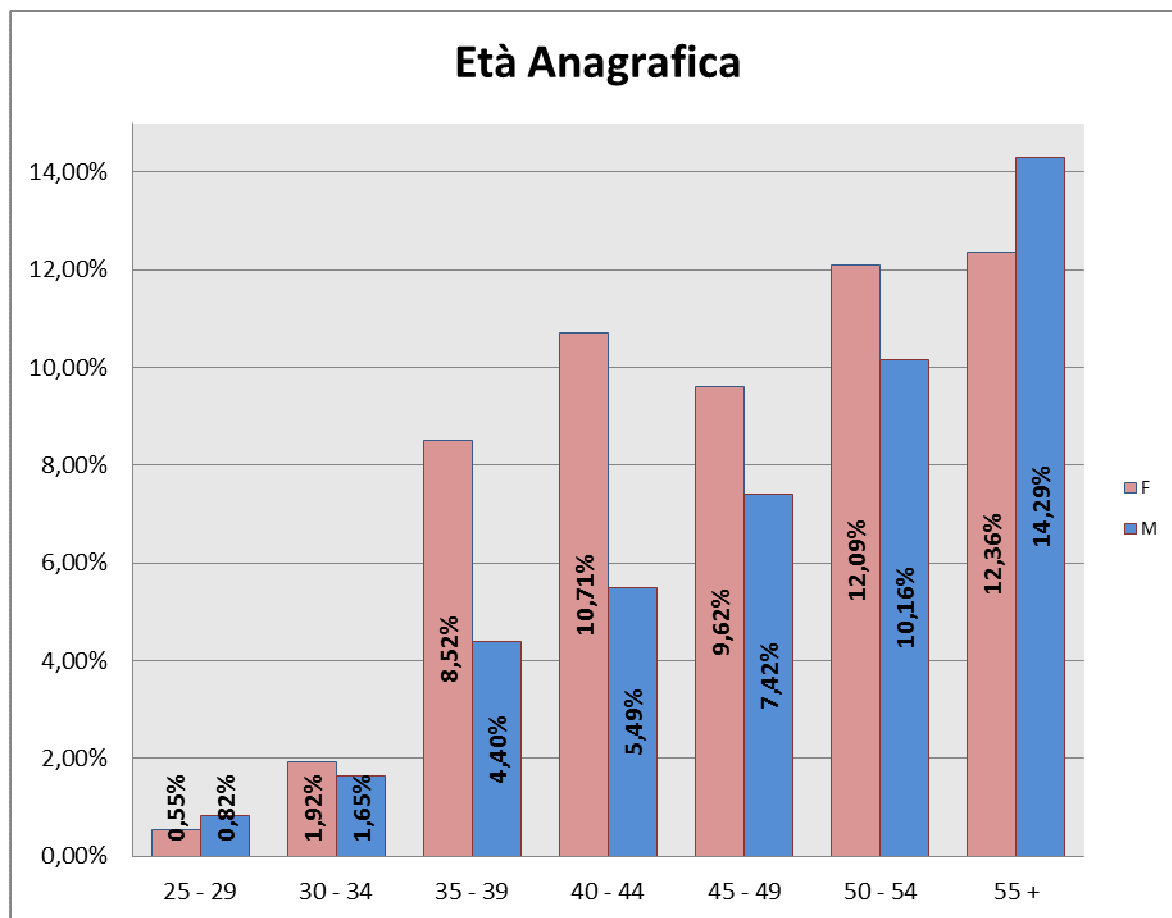
Analizzando il dato in forma aggregata si nota che continua a presentarsi una preminenza della presenza femminile. Escludendo poi la Federazione, che presenta una preminenza di presenza maschile dovuta al

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 delle modifiche all'utilizzo dei congedi parentali introdotte dal D.Lgs 81/2015. Allo scopo il Comitato provvederà a informare il personale dipendente sulle nuove opportunità derivanti dalla citata norma.

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.

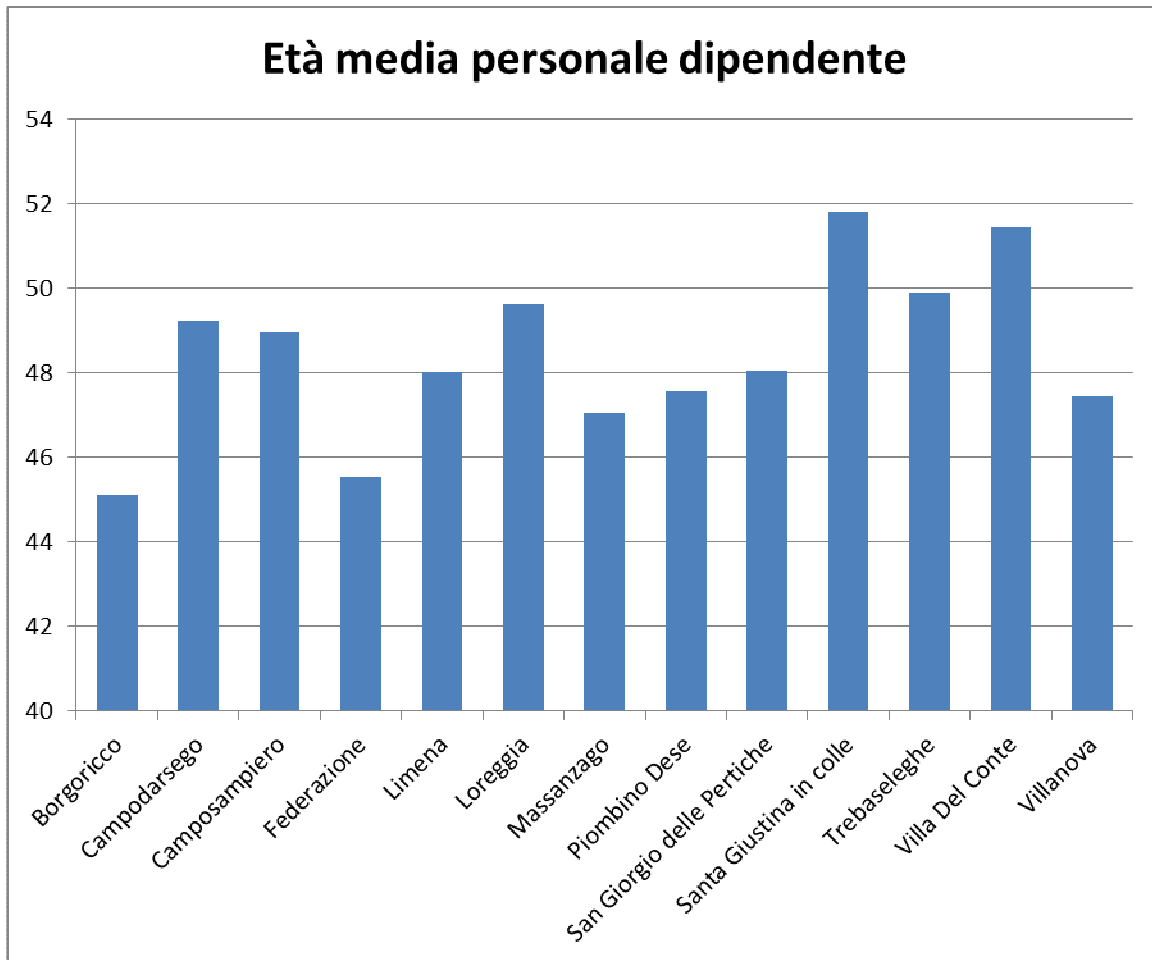
Tab. 2) ETA' ANAGRAFICA (dato aggregato)

classe di età	F	M	Totale
25 - 29	0,55%	0,82%	1,37%
30 - 34	1,92%	1,65%	3,57%
35 - 39	8,52%	4,40%	12,91%
40 - 44	10,71%	5,49%	16,21%
45 - 49	9,62%	7,42%	17,03%
50 - 54	12,09%	10,16%	22,25%
55 +	12,36%	14,29%	26,65%
Totale	55,77%	44,23%	100,00%



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. Quasi il 50% (48,90%) dei dipendenti ha un'età dai 50 e oltre. Allo scopo vedasi grafico successivo. 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 e problemi di salute.

ETA' MEDIA



Tab. 3) POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Comuni	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	3	1	4
San Giorgio delle P.	1	3	4
Santa Giustina in colle	2	1	3
Trebaseleghe	1	4	5
Villa Del Conte	1	1	2
Piombino Dese	1	2	3
Federazione	2	7	9
Villanova	1	2	3
Totale complessivo	22	31	53

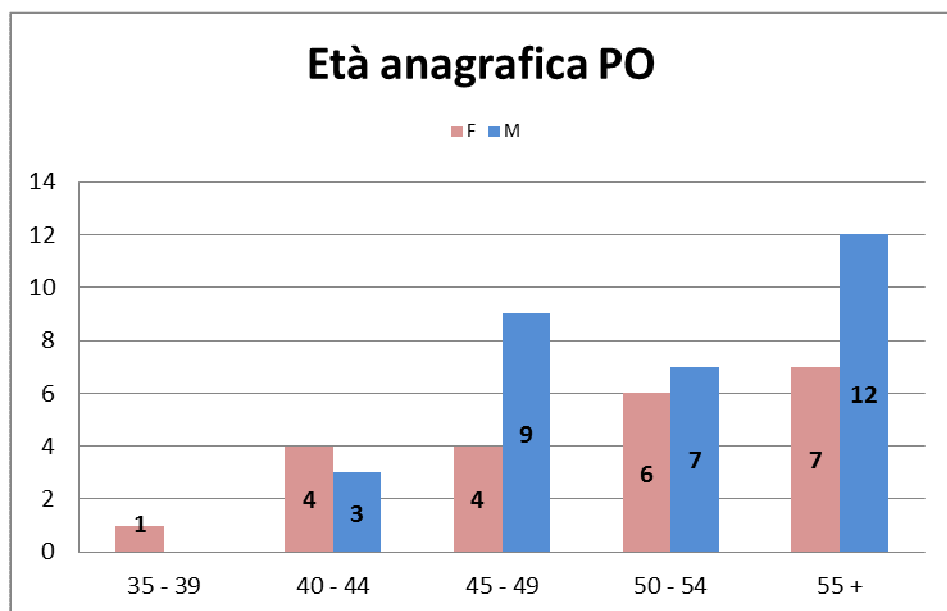
Genere	Dato aggregato
F	22
M	31
Totale complessivo	53



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 continua a presentare una preminenza maschile. Il dato diventa particolarmente rilevante quando lo si raffronta con il tasso di formazione delle donne rispetto a quello degli uomini.

Tab. 3.1) POSIZIONI ORGANIZZATIVE- ETA’ ANAGRAFICA

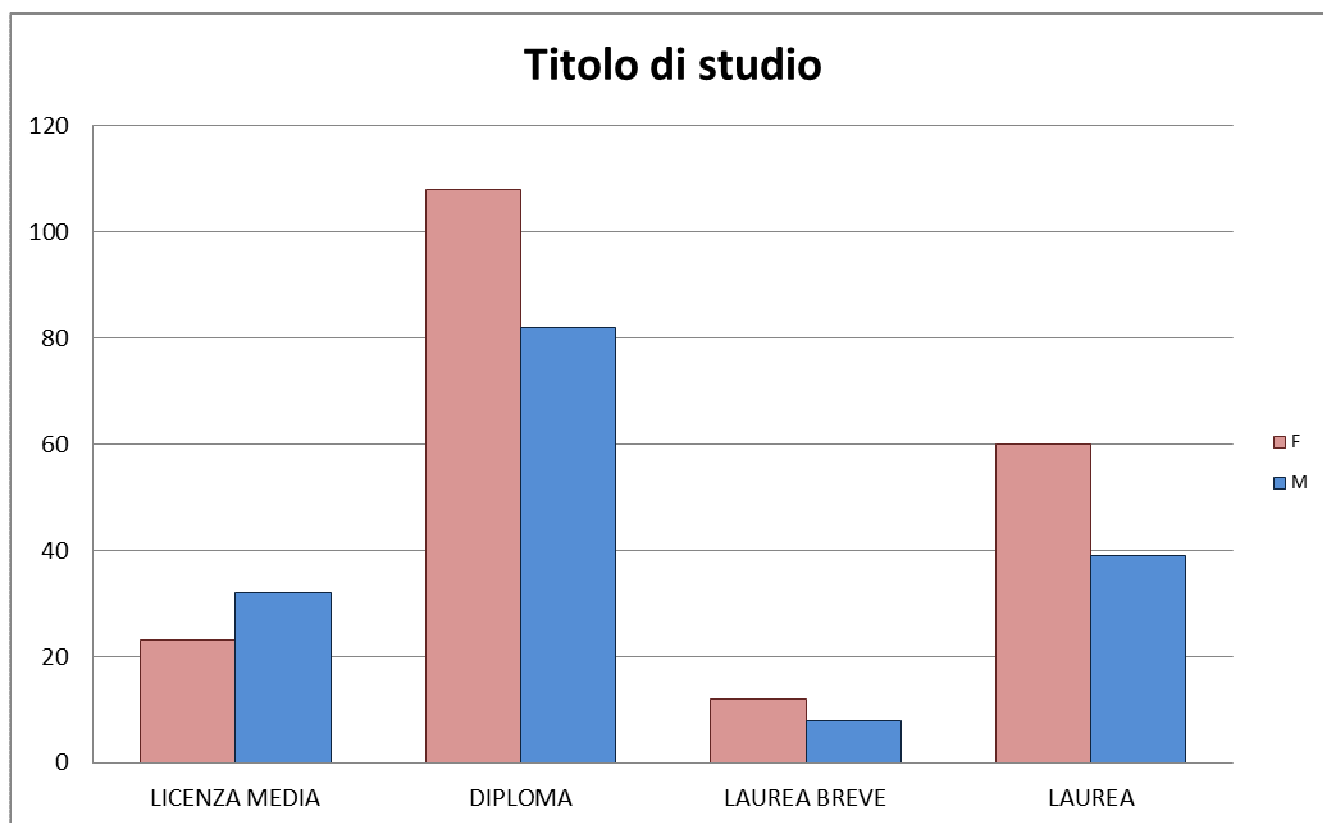
Classe età	F	M	Totale complessivo
35 - 39	1		1
40 - 44	4	3	7
45 - 49	4	9	13
50 - 54	6	7	13
55 +	7	12	19
Totale complessivo	22	31	53



Da questa tabella e, come già rilevato nella precedente, si può evidenziare che la maggior parte delle posizioni organizzative sono uomini e hanno una età superiore ai 50 anni, in particolare 12 hanno un’età superiore ai 55. La gran parte non sono prossime al pensionamento, in media dovranno lavorare per circa altri 8-9 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. Come verrà rilevato nella prossima tabella sui titoli di studio, all’interno dei nostri Enti vi è la presenza di un gran numero di laureati tra il genere femminile, ma non essendo per la gran parte di cat. D e stante la normativa vigente che ha bloccato le progressioni verticali di carriera, a queste figure è preclusa la possibilità di attribuzione di un incarico di posizione organizzativa.

Tab. 4) TITOLO DI STUDIO (DATO AGGREGATO)

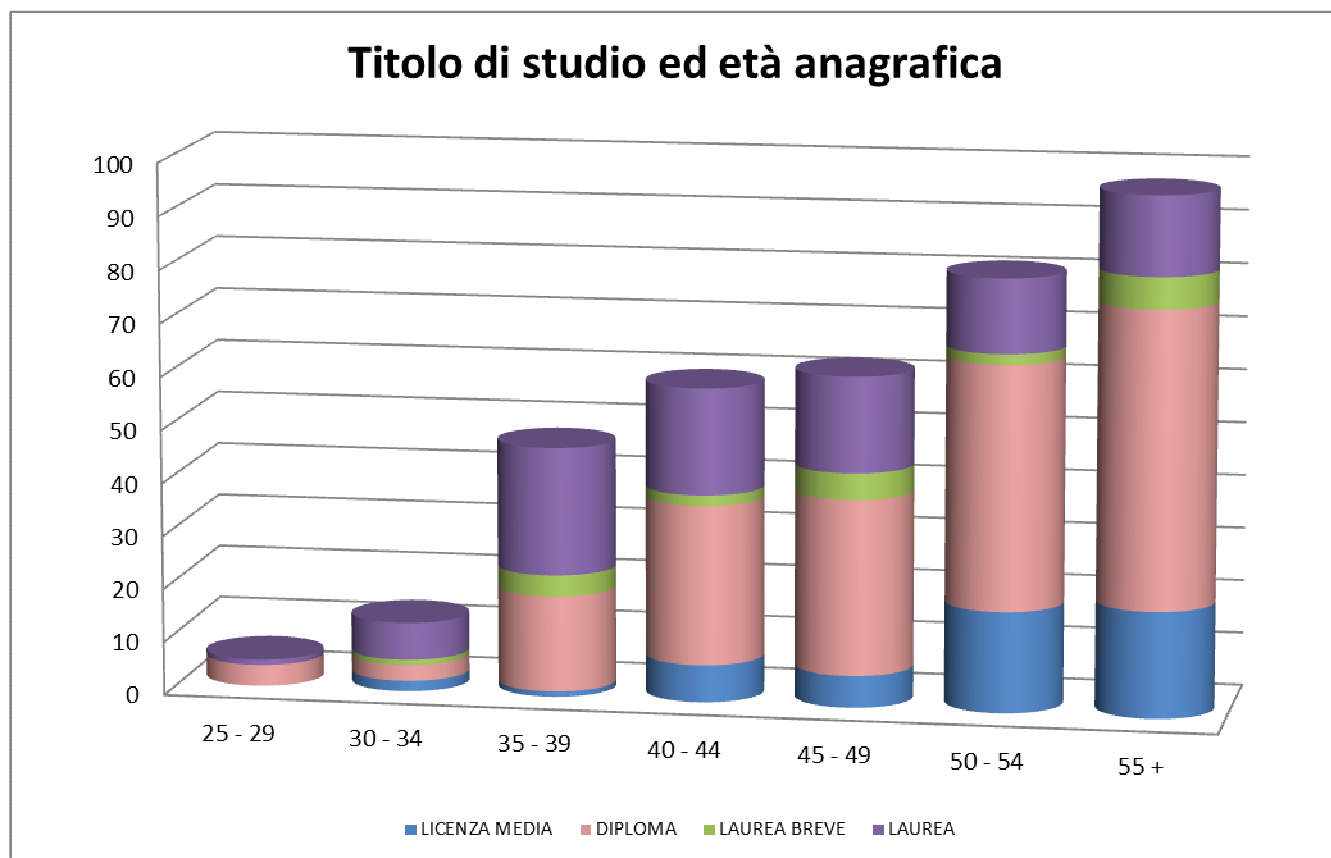
TITOLO DI STUDIO	F	M	Totale complessivo
LICENZA MEDIA	23	32	55
DIPLOMA	108	82	190
LAUREA BREVE	12	8	20
LAUREA	60	39	99
Totale complessivo	203	161	364



Tab. 4.1) TITOLO DI STUDIO/ETA' (dato aggregato)

Classe di età	LICENZA MEDIA	DIPLOMA	LAUREA BREVE	LAUREA	Totale complessivo
25 - 29		4		1	5
30 - 34	2	3	1	7	13
35 - 39	1	18	4	24	47

40 - 44	7	30	2	20	59
45 - 49	6	33	5	18	62
50 - 54	19	46	2	14	81
55 +	20	56	6	15	97
Totale complessivo	55	190	20	99	364



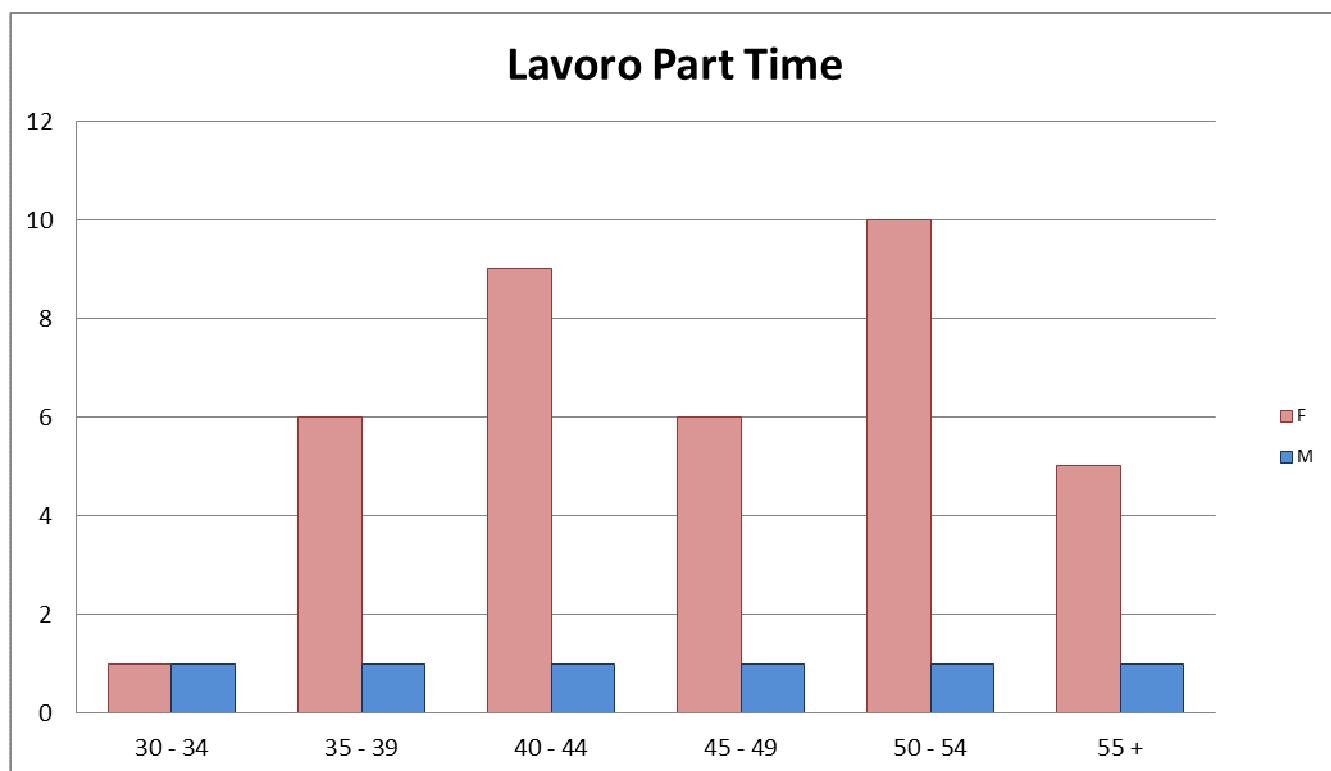
Da evidenziare che per tutte le fasce di età i dipendenti in possesso del diploma di scuola media superiore sono la maggioranza. Il maggior numero di laureati sono presenti fino alla fascia di età 35-39. Queste sono le figure su cui investire in un futuro per la sostituzione delle PO prossime al pensionamento, tenuto conto, comunque, come precedentemente evidenziato, la necessità del possesso dei requisiti, (devono appartenere a qualifiche apicali).

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

Tab. 5) PART-TIME (DATO AGGREGATO)

Classe di età	F	M	Totale complessivo
30 - 34	1	1	2
35 - 39	6	1	7
40 - 44	9	1	10
45 - 49	6	1	7
50 - 54	10	1	11

55 +	5	1	6
Totale complessivo	37	6	43



La % assoluta di personale con orario di lavoro part-time è ~ del 12%; che si innalza al 18% per il personale femminile e cala al 4% 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 50 ai 54 anni. Questo dato evidenzia che ormai la richiesta di part-time non è legata prioritariamente ad esigenze figli, ma al consolidarsi di altri bisogni, tra i quali l'assistenza a genitori anziani e problemi di salute personali. E' un dato da tener presente anche nelle politiche sociali dei nostri comuni.

Tab. 6) 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
Borgoricco	24	16	0,67	15	0	0,00
Campodarsego	37	23	0,62	14	2	0,14
Camposampiero	38	38	1,00	19	5	0,26
Limena	30	24	0,80	18	1	0,06
Loreggia	19	18	0,95	8	1	0,13
Massanzago	17	11	0,65	10	1	0,10
San giorgio delle pertiche	24	15	0,63	12	3	0,25
Santa Giustina in colle	20	20	1,00	6	1	0,17
Trebaseleghe	30	28	0,93	13	3	0,23
Federazione	57	52	0,91	38	4	0,11
Piombino Dese	28	38	1,36	17	2	0,12

Villa del Conte	20	15	0,75	7	0	0,00
Villanova di CSP	20	24	1,20	9	1	0,11
Totale	364	322	0,88	186	24	0,13

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 che comunque è bassa. Ciò conferma quanto affermato analizzando i dati sui dipendenti in part-time: la riduzione dell'orario di lavoro non è prioritariamente collegata ai cura dei figli.

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

- Obiettivo specifico D) 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: Cogestione progetto Regionale "Audit familiare e azioni connesse" presentato dai comuni della, e dalla, Federazione dei Comuni del Camposampierese.

OBIETTIVO GENERALE N. 5: Sviluppo della conoscenza delle pari opportunità

- obiettivo specifico A): Dare visibilità al CUG attraverso l'utilizzo dei mezzi di informazione in dotazione agli Enti.

Azione: Articolo sul Camposampierese da effettuarsi entro il 31.12.2015, per portare a conoscenza di tutti i cittadini l'attività del CUG, in particolare la collaborazione con altre realtà presenti nel territorio in materia di pari opportunità (Vedi azione sopra).