

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 Azioni Positive
2016**

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. 38 del 16.05.2016 si è provveduto ad approvare il documento di definizione degli obiettivi del percorso "Audit Famiglia & Lavoro" relativi al progetto Regionale "Programmi Aziendali Family Friendly e Audit famiglia e lavoro" che coinvolge la Federazione dei Comuni del Camposampierese e suoi enti costituenti. Scopo del progetto è il rilascio della certificazione "Family Friendly", per tutti gli Enti coinvolti, una sorta di marchio d'area di luogo di ben-essere e ben-vivere.

Nel piano azioni positive per l'anno 2016, si ritiene quindi far rientrare le fasi dei campi d'azione del citato progetto la cui implementazione è prevista per lo stesso anno.

DESCRIZIONE AZIONI POSITIVE PER L'ANNO 2016

OBIETTIVO GENERALE N. 1: Monitoraggio

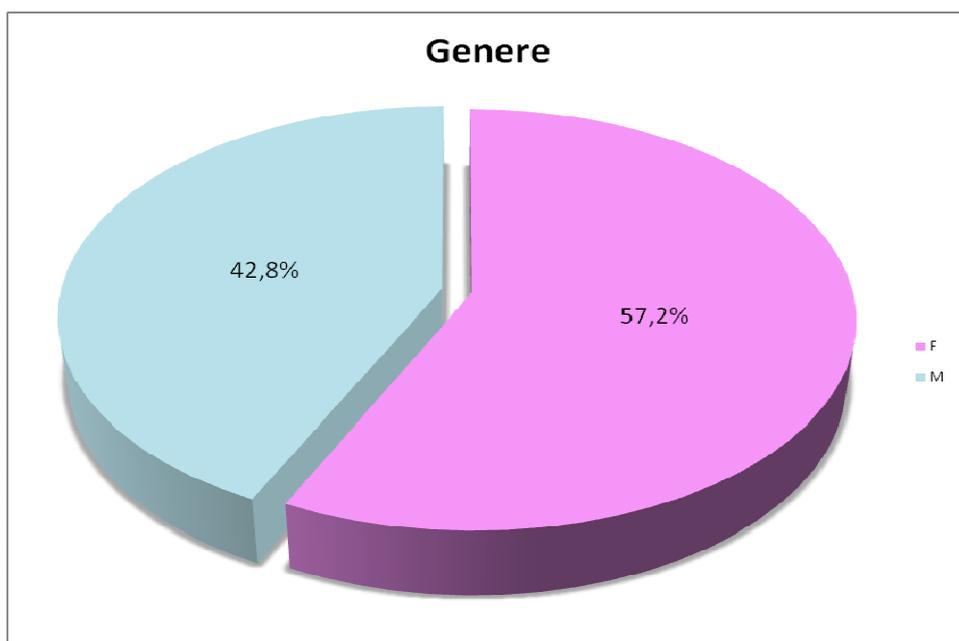
- Obiettivo Specifico : Aggiornamento dell'osservatorio sui dati del personale

Azioni:

- 1) Aggiornamento, raccolta, elaborazione e studio dei dati statistici relativi al personale dipendente, aggiornati al mese di settembre 2016. 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.

Tabella 1) Genere

Ente	F	M	Totale complessivo
Borgoricco	14	9	23
Campodarsego	20	17	37
Camposampiero	22	13	35
Loreggia	12	6	18
Massanzago	9	7	16
San Giorgio delle Pertiche	16	6	22
Santa Giustina in colle	14	6	20
Trebaseleghe	15	12	27
Villa Del Conte	16	4	20
Piombino Dese	15	12	27
Federazione	17	38	55
Villanova	13	7	20
Totale complessivo	198	151	349





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, nella gestione del personale, è necessario 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 continuerà a informare il personale dipendente sulle nuove opportunità derivanti dalla citata norma.

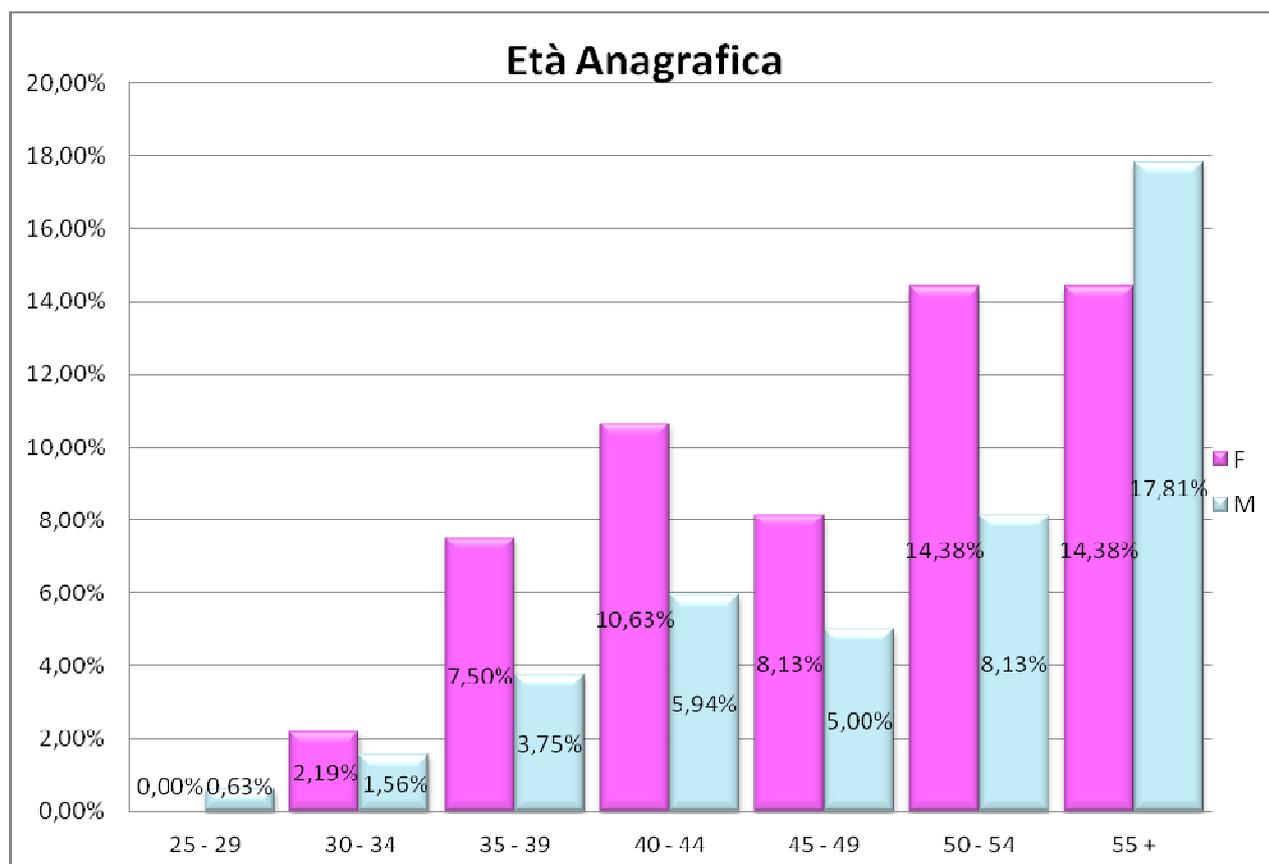
Si dà comunque atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs 11/04/2006 n.198, in quanto, in termini aggregati, non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Tabella 2) Età anagrafica

	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 +	Totale
Borgoricco		3	2	9	1	3	5	23
Campodarsego		1	9	1	4	8	14	37
Camposampiero		1	6	2	5	7	14	35
Limena		1	3	5	9	3	8	29
Loreggia			1	4	2	7	4	18
Massanzago			2	2	4	4	4	16
San Giorgio delle P.		3	1	2	3	4	9	22
Santa Giustina in colle		1		2	2	4	11	20
Trebaseleghe		1	4	3	2	6	11	27
Villa Del Conte				3	3	6	8	20
Piombino Dese			1	7	6	9	4	27
Federazione	2	1	9	14	8	6	15	55
Villanova		1	1	4	2	8	4	20
Totale	2	13	39	58	51	75	111	349

Rilevazione aggregata

Classe	F	M	Totale
25 - 29	0,00%	0,57%	0,57%
30 - 34	2,29%	1,43%	3,72%
35 - 39	7,16%	4,01%	11,17%
40 - 44	10,89%	5,73%	16,62%
45 - 49	8,60%	6,02%	14,61%
50 - 54	13,47%	8,02%	21,49%
55 +	14,33%	17,48%	31,81%
Totale	56,73%	43,27%	100,00%

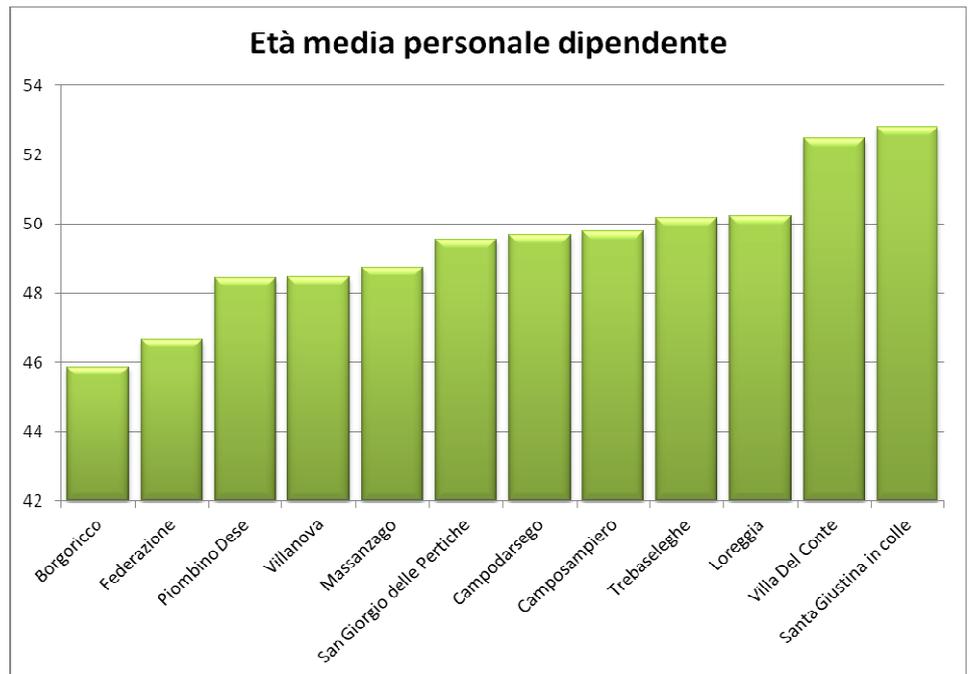


Le classi di età che presentano il numero più elevato di dipendenti, senza distinzione di genere, sono quelle dai 55 e oltre seguite da quella fra i 50 e i 54. Si può osservare quindi che l'età media dei dipendenti continua a crescere. Più del 50% (53,3%) dei dipendenti ha un'età dai 50 e oltre. Allo scopo vedasi grafico successivo. Nella pianificazione 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.

Ente	Età media
Borgoricco	46
Federazione	47
Piombino Dese	48
Villanova	48

Massanzago	49
San Giorgio delle Pertiche	50
Campodarsego	50
Camposampiero	50
Trebaseleghe	50
Loreggia	50

Villa Del Conte	52
Santa Giustina in colle	53
Totale complessivo	49



Tab. 3) POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Ente	F	M	Totale complessivo
Borgoricco	3	1	4
Campodarsego	2	3	5
Camposampiero	2	3	5
Loreggia	2	1	3
Massanzago	3	1	4
San Giorgio delle Pertiche	1	3	4
Santa Giustina in colle	2	1	3
Trebaseleghe		4	4
Villa Del Conte	1	1	2
Piombino Dese	1	2	3
Federazione	2	5	7
Villanova	1	2	3
Totale complessivo	20	27	47

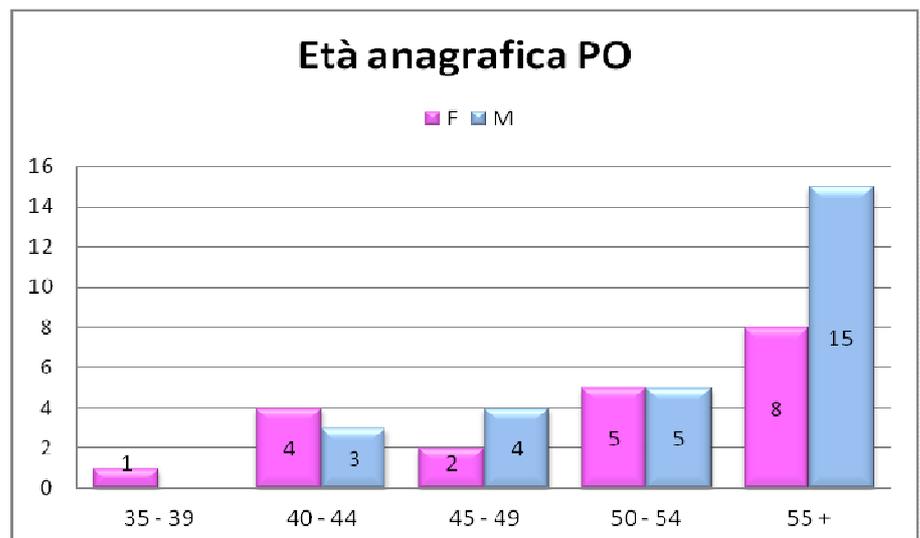


Genere	
F	20
M	27
Totale	47

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
35 - 39	1		1
40 - 44	4	3	7
45 - 49	2	4	6
50 - 54	5	5	10
55 +	8	15	23
Totale	20	27	47

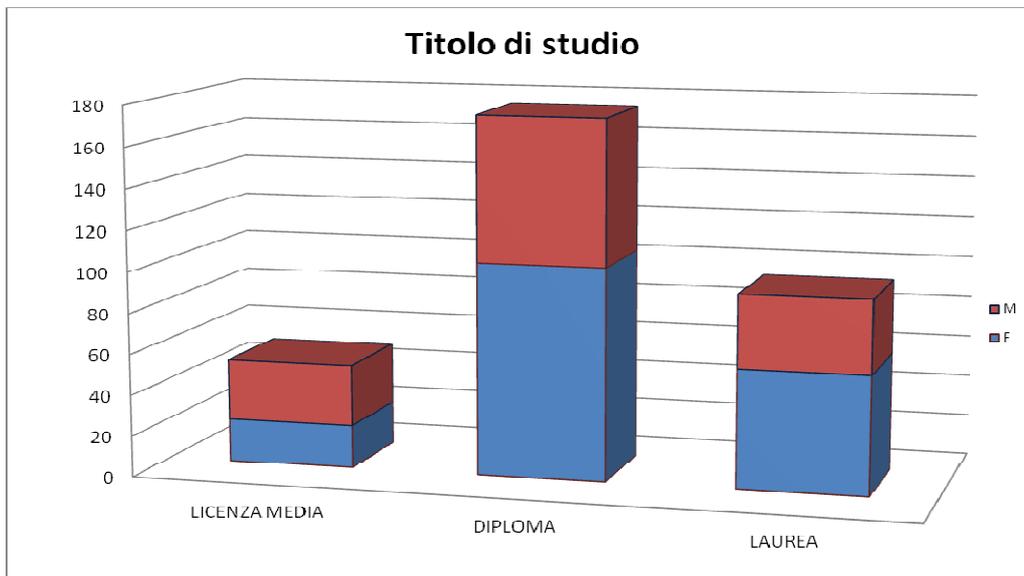


Da questa tabella e, come già rilevato nella precedente, si può evidenziare che la maggior parte delle posizioni organizzative sono uomini e hanno una età superiore ai 50 anni, in particolare 15 hanno un’età superiore ai 55. La gran parte non sono prossime al pensionamento, in media dovranno lavorare ancora per circa altri 7-8 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, o trovare altre soluzioni. 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)

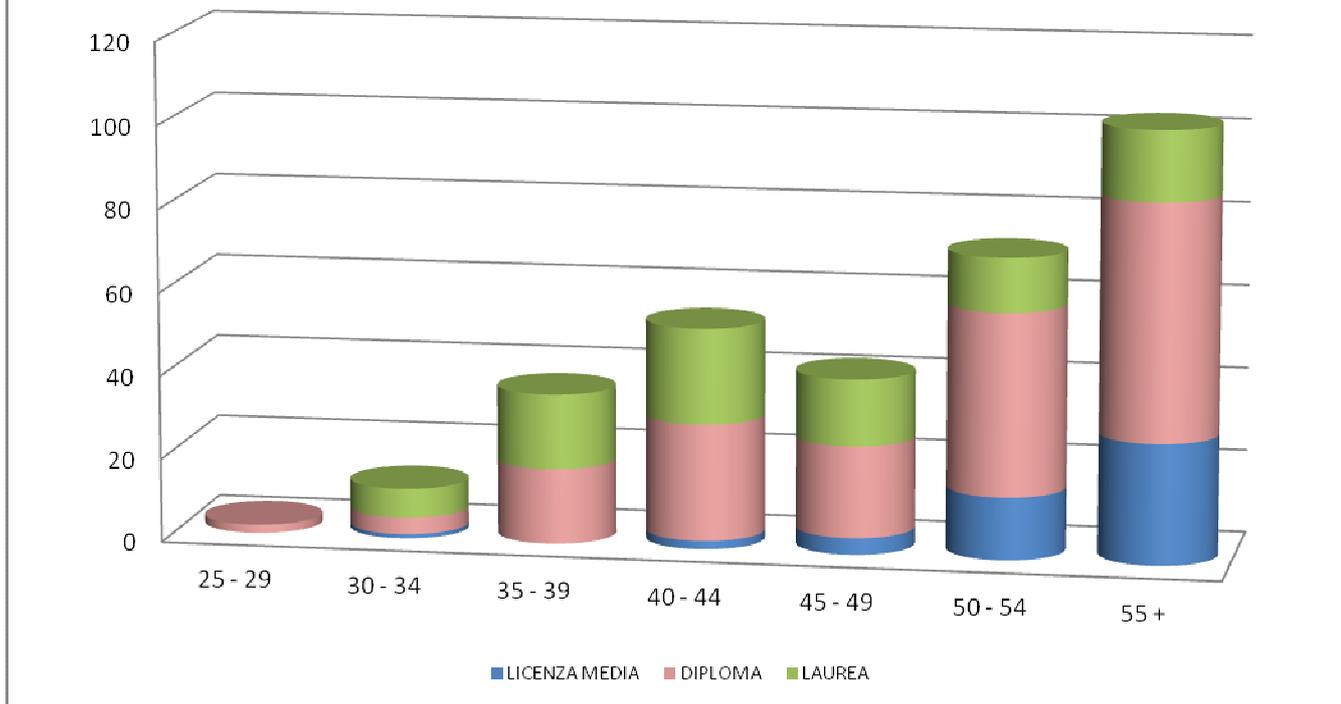
Titolo	F	M	Totale
LICENZA MEDIA	21	30	51
DIPLOMA	104	71	175
LAUREA	58	36	94
Totale	183	137	320



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

Classe Età	LICENZA MEDIA	DIPLOMA	LAUREA	Totale
25 - 29		2		2
30 - 34	1	4	7	12
35 - 39		18	18	36
40 - 44	2	28	23	53
45 - 49	4	22	16	42
50 - 54	15	44	13	72
55 +	29	57	17	103
Totale	51	175	94	320

Titolo di studio ed età anagrafica

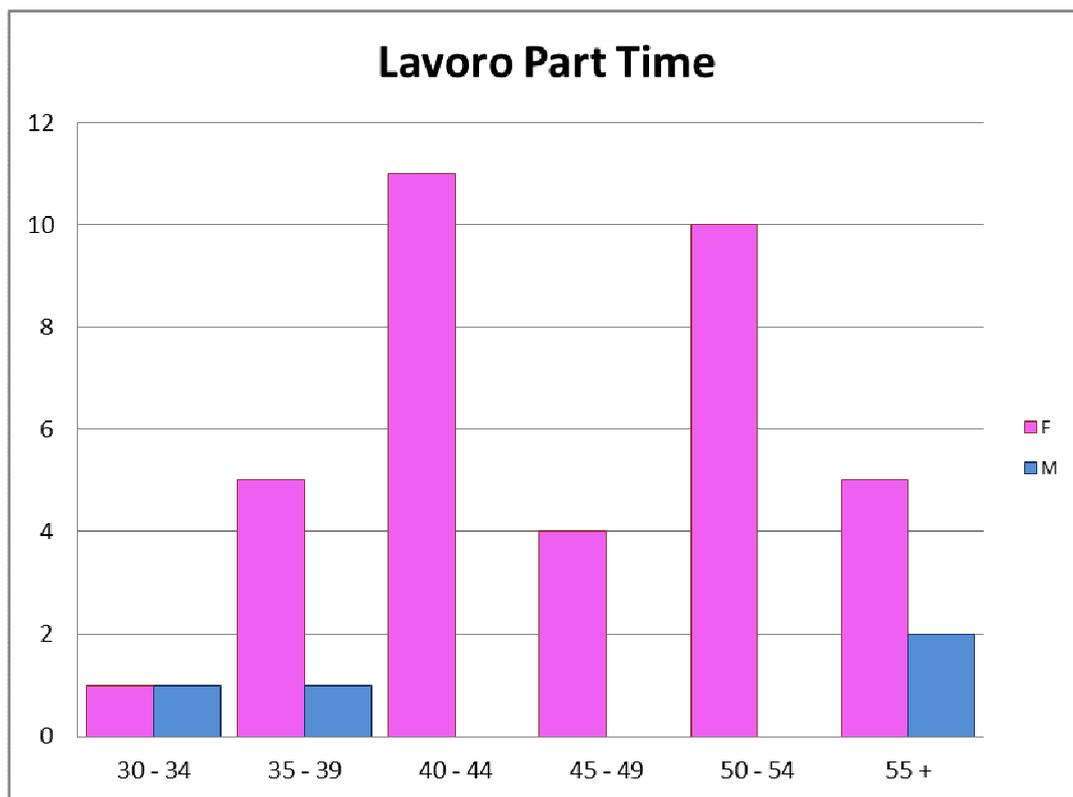


Da evidenziare che per tutte le fasce di età i dipendenti in possesso del diploma di scuola media superiore sono la maggioranza. Il maggior numero di laureati sono presenti nella fascia di età 40-44. Queste sono le figure su cui investire in un futuro per la sostituzione delle PO prossime al pensionamento, 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 età	F	M	Totale
30 - 34	1	1	2
35 - 39	5	1	6
40 - 44	11		11
45 - 49	4		4
50 - 54	10		10
55 +	5	2	7
Totale	36	4	40

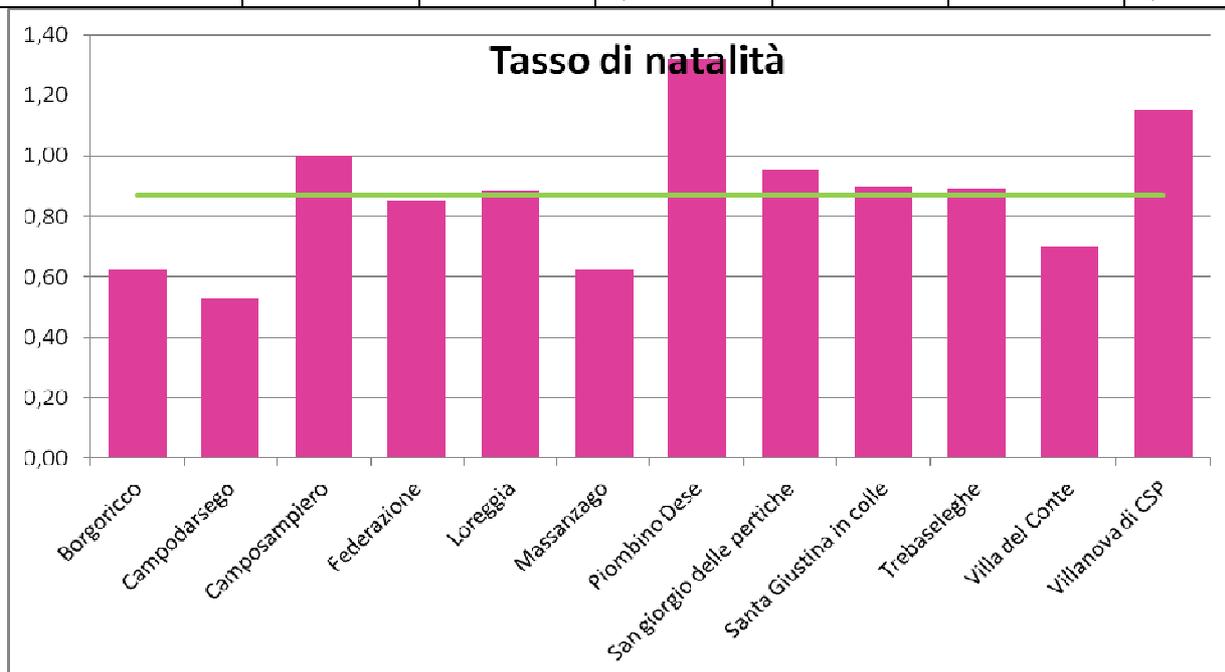


La % assoluta di personale con orario di lavoro part-time è ~ del 12%; che si innalza al 18% per il personale femminile e cala al 2,6% per quello maschile. Si rileva quindi che la necessità di una riduzione dell'orario di lavoro è maggiormente sentita dal personale femminile. Da evidenziare comunque che la classe di età con dato più elevato è dai 40 ai 44 anni, seguita dalla classe dai 50 ai 54. 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

<u>ente</u>	<u>numero dipendenti</u>	<u>numero figli</u>	<u>Tasso natalità</u>	<u>dipendenti 15-49</u>	<u>figli <3</u>	<u>tasso fecondità grezzo</u>
Borgoricco	24	15	0,63	15	0	0,00
Campodarsego	38	20	0,53	15	0	0,00
Camposampiero	36	36	1,00	14	2	0,14
Federazione	55	47	0,85	34	3	0,09
Loreggia	18	16	0,89	7	2	0,29
Massanzago	16	10	0,63	8	0	0,00
Piombino Dese	28	37	1,32	14	1	0,07
San giorgio delle pertiche	22	21	0,95	9	4	0,44
Santa Giustina in colle	20	18	0,90	5	1	0,20
Trebaseleghe	28	25	0,89	10	2	0,20

Villa del Conte	20	14	0,70	6	0	0,00
Villanova di CSP	20	23	1,15	8	0	0,00
Totale	325	282	0,87	145	15	0,10

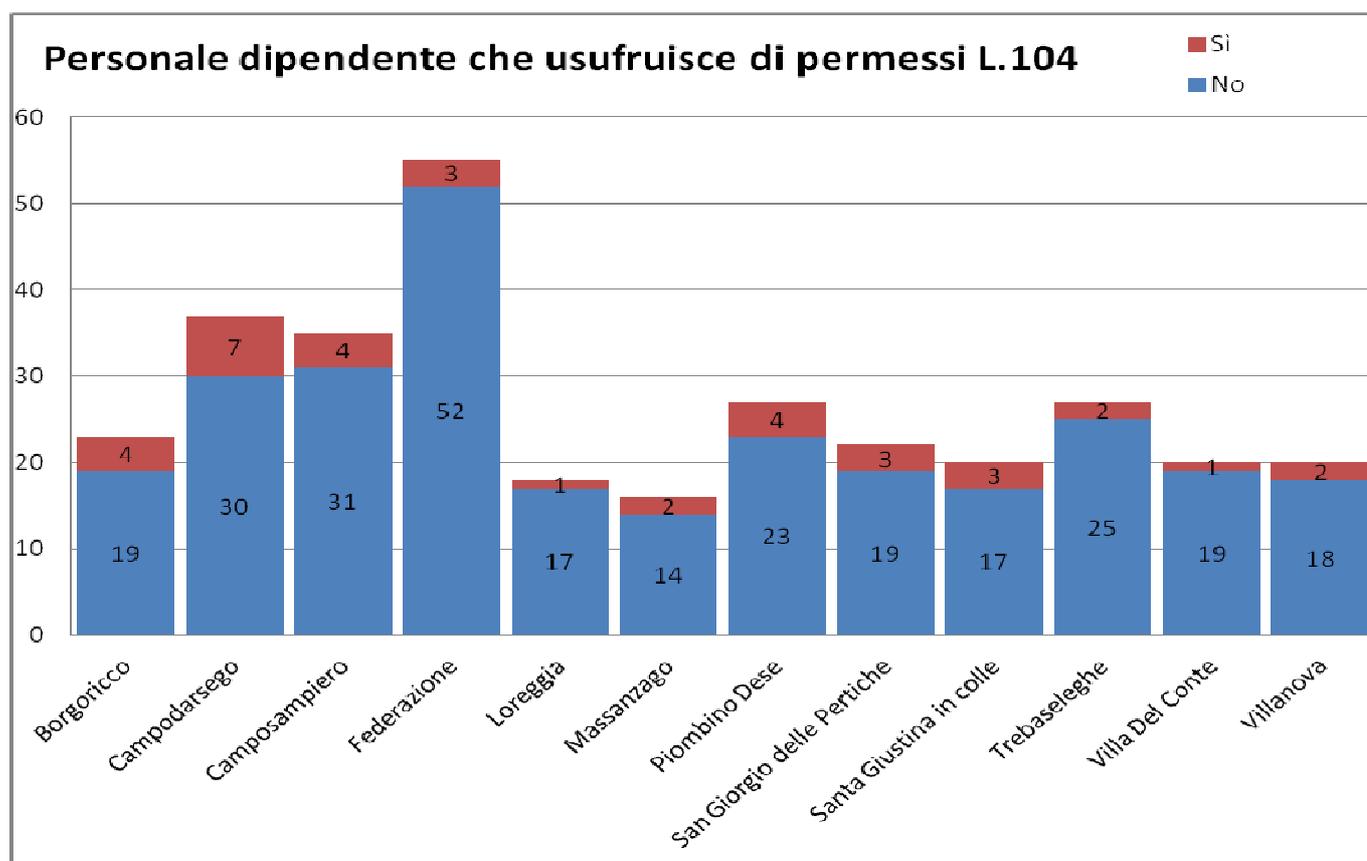


I dati riportati in queste tabelle non sono confrontabili con quelli nazionali, in quanto la popolazione presa in considerazione è diversa.

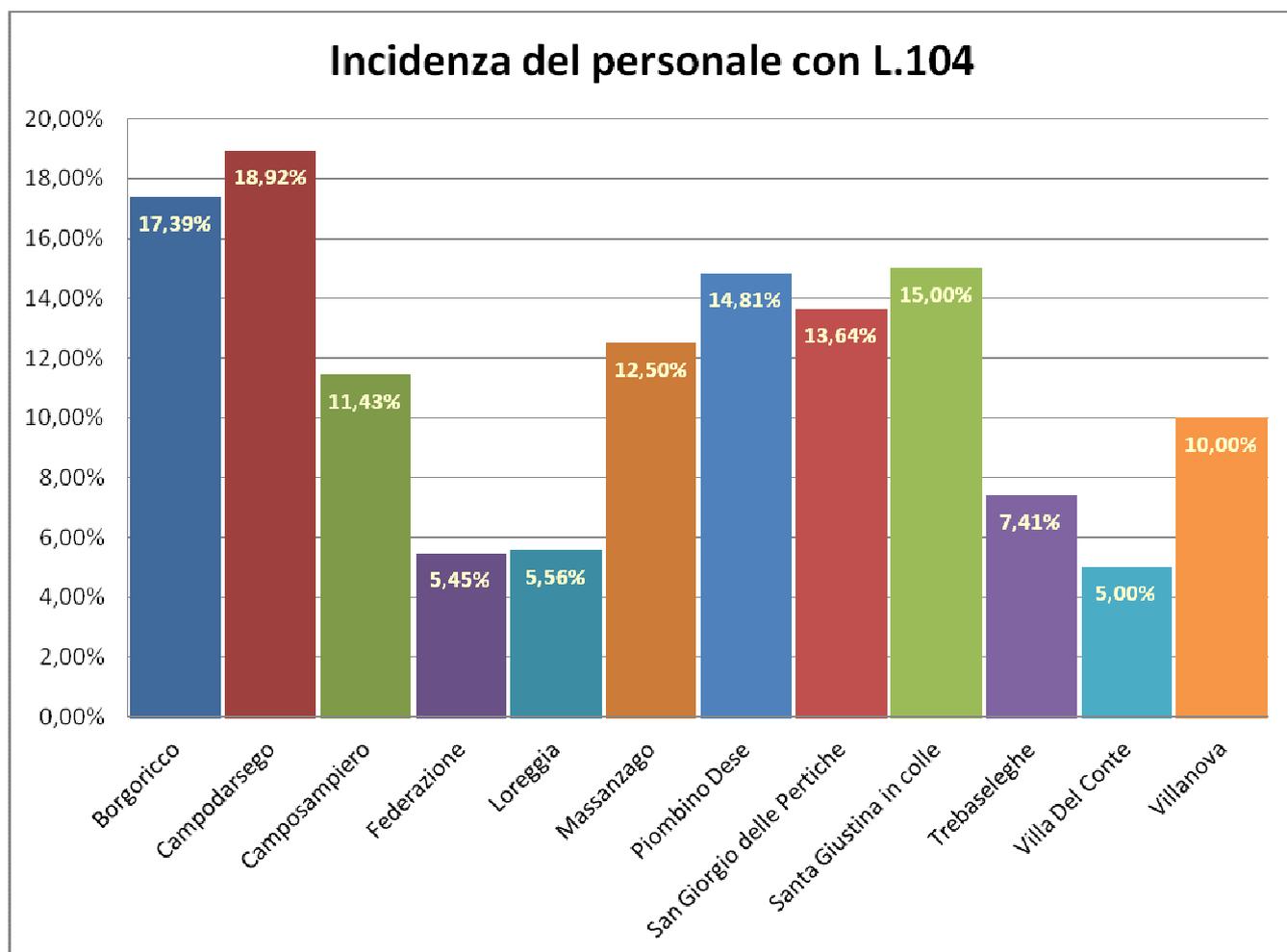
Si può notare che il numero dei figli in età inferiore ai tre anni non è molto elevato, rispetto alla totalità che comunque è bassa. Ciò conferma quanto affermato analizzando i dati sui dipendenti in part-time: la riduzione dell'orario di lavoro non è prioritariamente collegata ai cura dei figli.

Tabella 7 – personale che usufruisce dei permessi di cui alla L. 104

Ente	No	Sì	Totale
Borgoricco	19	4	23
Campodarsego	30	7	37
Camposampiero	31	4	35
Federazione	52	3	55
Loreggia	17	1	18
Massanzago	14	2	16
Piombino Dese	23	4	27
San Giorgio delle Pertiche	19	3	22
Santa Giustina in colle	17	3	20
Trebaseleghe	25	2	27
Villa Del Conte	19	1	20
Villanova	18	2	20
Totale complessivo	284	36	320



Ente	% dip con L.104
Borgoricco	17,39%
Campodarsego	18,92%
Camposampiero	11,43%
Federazione	5,45%
Loreggia	5,56%
Massanzago	12,50%
Piombino Dese	14,81%
San Giorgio delle Pertiche	13,64%
Santa Giustina in colle	15,00%
Trebaseleghe	7,41%
Villa Del Conte	5,00%
Villanova	10,00%
Federazione Camposampierese (Unione)	11,25%



Non è stata fatta una distinzione fra personale che usufruisce dei permessi per se stesso da quello che ne usufruisce per l'assistenza di familiari disabili.

Da evidenziare comunque che, in alcuni Enti la % è da considerarsi importante.

Come già evidenziato nelle analisi precedenti, le azioni da attuare per la conciliazione casa-lavoro politiche a favore dei dipendenti devono tener conto di queste nuove necessità che continuano ad emergere sempre più.

OBIETTIVO GENERALE N. 2: Campo d'azione per il raggiungimento degli obiettivi progetto "Programmi Aziendali Family Friendly e Audit famiglia e lavoro"

- Obiettivo Specifico : Fasi 2016

Azioni:

- 1) partecipazione, come componenti, al gruppo pilota per l'individuazione delle misure di conciliazione e la predisposizione della relativa proposta da presentare agli Enti interessati, al fine del rilascio della certificazione Family Friendly. Tempi: 4 incontri di 2-4 ore da effettuarsi nel periodo febbraio-aprile 2016.
- 2) Stesura e diffusione questionario tra il personale dipendente, al fine di rilevare l'effettiva necessità dell'attivazione di un nido aziendale in convenzione per propri figli.
- 3) Stesura bozza disciplinare per l'utilizzo di un fondo da parte dei dipendenti con familiari anziani o con disabilità per situazioni di emergenza o difficoltà temporanea. Condivisione bozza di disciplinare con gli Enti coinvolti.
- 4) Creazione elenco locale delle/dei badanti/colf/assistenti familiari utilizzabile dai dipendenti degli enti coinvolti nel progetto.