

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI MANTOVA (2021 - 2023)

PREMESSA

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Il D. Lgs. n. 198 dell'11/04/2006 all'art. 48 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino, appunto, di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare a creazione e mantenimento di:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

OBIETTIVI

Le politiche del lavoro già adottate nel Comune di Mantova (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione interna) hanno contribuito a evitare che si determinassero all'interno dell'Ente ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, gli obiettivi che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2021 - 2023 sono:

1. tutelare e riconoscere il fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. garantire il diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
4. favorire il costante sviluppo di una cultura della gestione delle risorse umane lungo le linee delle pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative anche sotto il profilo della differenza di genere;
5. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliare rispetto all'attuale la possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro;
6. favorire il consolidamento del ricorso a lavoro agile e telelavoro quali strumenti ordinari di gestione e programmazione dell'organizzazione del lavoro da parte dei vari Settori dell'Ente e leve strategiche per garantire al/alla dipendente un'ottimale conciliazione famiglia – lavoro;
7. fino a completo esaurimento dell'emergenza sanitaria da Covid-19, mettere in campo ogni azione che possa garantire la tutela della salute dei dipendenti e, indirettamente, dei loro nuclei familiari attraverso l'attenuazione dei fattori di rischio localizzati nel contesto lavorativo.

L'ORGANICO DEL COMUNE

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Mantova non può prescindere dalla constatazione che l'organico non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla seguente ricognizione effettuata alla data del 01/12/2020:

RUOLO/CATEGORIA

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario	-	1	1
Dirigente	4	1	5
Cat. D-P.O.	1	14	15
Cat. D	42	65	107
Cat. C	61	201	262
Cat. B	17	40	57
Cat. A	-	-	0
TOTALE	125	322	447

Dal punto di vista della suddivisione del personale per genere il Piano Triennale delle Azioni Positive potrà quindi concentrarsi sul presidio dell'uguaglianza di opportunità offerte a donne e uomini nell'ambiente di lavoro e sulla promozione di politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, mentre con ogni evidenza non si rendono necessarie azioni di riequilibrio delle quote di genere all'interno dell'organico.

AZIONI POSITIVE 2021 - 2023

1. Con il supporto del C.U.G. verrà svolta un'analisi critica dell'esperienza accumulata durante il periodo di ricorso straordinario a telelavoro e smart working nel contesto dell'emergenza sanitaria da Covid-19, con l'obiettivo di trarne elementi di riflessione e miglioramento sulla base dei quali orientare, con particolare riguardo alle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo, le modalità di gestione dei medesimi strumenti da parte dell'Ente in regime ordinario
[Principali obiettivi di riferimento: 5, 6]
2. Come naturale conseguenza dell'azione precedente, si procederà a un periodico riesame della congruenza sia del Regolamento comunale per il lavoro agile che del Piano Organizzativo per il Lavoro Agile (POLA, la cui prima approvazione è prevista nel 2021) con le effettive esigenze dell'Ente e dei propri dipendenti, procedendo poi in caso di necessità al loro aggiornamento
[Principali obiettivi di riferimento: 5, 6]
3. Sulla scorta di valutazioni effettuate nel quadro di precedenti piani triennali delle azioni positive, verrà innalzata da 4 a 11 anni la soglia massima di età del figlio per il cui accudimento il dipendente può richiedere rimodulazioni dell'orario di lavoro
[Principali obiettivi di riferimento: 4, 5]
4. Dietro richiesta del/della dipendente interessato/a, verranno definiti e attivati specifici percorsi di reinserimento professionale del/della dipendente rientrante da congedo per paternità/maternità
[Principali obiettivi di riferimento: 2, 3, 4, 5]
5. Nei limiti del rispetto delle esigenze di servizio dell'Ente, nella valutazione di domande di mobilità in uscita presentate da dipendenti dell'Ente verrà considerato fattore di importanza prioritaria la presenza nel nucleo familiare del/della dipendente

di figli di età pari o inferiore a otto anni e/o di persone portatrici di patologie ai sensi del D. M. 278/2000

[Principali obiettivi di riferimento: 4, 5]

6. Riproponendo un'azione già prevista nel piano triennale delle azioni positive 2018 – 2020, verrà stesa una bozza di Codice di condotta contro il mobbing, le discriminazioni e lo stress correlato al lavoro, che sarà quindi sottoposta al vaglio dell'Amministrazione

[Principali obiettivi di riferimento: 1, 2, 3]

DURATA E DIFFUSIONE DEL PIANO

Il presente Piano entra in vigore alla data di approvazione e rimane valido per il triennio 2021 – 2023.

Nell'arco del periodo di vigenza sarà cura dell'Ente raccogliere, anche attraverso la mediazione del C.U.G. e di altri soggetti, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e proposte di possibili soluzioni a problemi avvertiti dal personale in merito alla sfera delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della conciliazione lavoro – famiglia.

Gli elementi così raccolti costituiranno input che dovranno essere valutati in sede di definizione del successivo aggiornamento del Piano.

La presente revisione del Piano viene pubblicata, dopo la sua approvazione, all'interno della sezione "amministrazione trasparente" del portale Web dell'Ente nonché all'interno della sezione "portale del dipendente" della intranet comunale.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Nel periodo di vigenza saranno effettuati, anche grazie al supporto del C.U.G. comunale, il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Una volta approvato, il Piano viene pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile per tutti i dipendenti sulla rete intranet del Comune.

Viene altresì trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Mantova e alla Consigliera provinciale di parità.