



COMUNE DI CONCESIO
Provincia di Brescia
COMITATO UNICO DI GARANZIA

PIANO DI AZIONI POSITIVE

(TRIENNIO 2018 - 2020)



Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 169 del 15.11.2017

A. Premessa.

La materia e la cultura della parità e delle pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro è da tempo penetrata anche nel pubblico impiego grazie dapprima alla contrattazione collettiva e poi alla legislazione sulla scia delle disposizioni costituzionali e comunitarie: a partire dalla legge n. 125 del 1991 che imponeva a tutte le pubbliche amministrazioni di adottare piani di azioni positive; al successivo decreto legislativo n. 29 del 1993 che riprendeva questa disposizione statuendo l'obbligatorietà dei Comitati per le Pari Opportunità per chiudere con il decreto legislativo n. 196 del 2000 che fa un ulteriore passo in avanti obbligando le Amministrazioni a dotarsi di un piano di azioni positive, di durata triennale (articolo 7 comma 5). Da ultimo, il c.d. Collegato lavoro (L. n. 183/2010), nel novellare il D.Lgs. n. 165/2001 (Testo unico sul lavoro nelle pubbliche amministrazioni), ha previsto, nell'art. 21, la *reductio ad unum* dei Comitati per le Pari Opportunità e dei Comitati Paritetici sul Fenomeno del mobbing e la loro trasformazione in nuovi Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra donne e uomini nell'accesso al lavoro figura anche tra i principi generali dello Statuto e del Regolamento degli uffici e dei servizi dell'Ente.

Inoltre la direttiva emanata dalla Presidenza del Consiglio di Ministri n. 3 dell' 1 giugno 2017 a seguito dell' art. 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", prevede che le stessa, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a introdurre nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione di bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La predisposizione del Piano di azioni positive è affidata al Comitato Unico di Garanzia.

Il presente documento tiene conto delle attività realizzate con il precedente Piano delle Azioni Positive e delle proposte, quale risultato di sintesi delle idee, raccolte tra i/le lavoratori/trici.

B. Le attività concluse e in corso di realizzazione

L'attività del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) si esplica attraverso i seguenti ambiti di applicazione:

1. la promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo attraverso percorsi formativi che prevedano la partecipazione dei membri del CUG a seminari organizzati da Associazioni o Enti;
2. la partecipazione dei lavoratori a giornate formative organizzate dal CUG sul tema del benessere individuale;
3. sensibilizzazione sul tema della violenza sulle donne e di genere, in considerazione anche della recrudescenza del fenomeno.

Nel precedente Piano delle Azioni Positive sono state realizzate le seguenti iniziative:

- 24 maggio 2015, 22 maggio 2016 e 21 maggio 2017 rispettivamente quarta, quinta e sesta edizione della manifestazione "ESSERE DONNA NEL COMUNE", camminata sulla Colma di Concesio, che ha realizzato anche una raccolta fondi devoluta alla "Casa delle Donne di Brescia", per progetti finalizzati ad aiutare le donne vittime di violenza;
- 10 marzo 2016 "DONNE DI GUERRA": serata presso la Biblioteca Comunale con la partecipazione della dott.ssa IVANA TREVISANI, psicoterapeuta e antropologa, sul tema della violenza sulle donne durante e dopo i conflitti armati;
- 27 novembre 2016: "FIACCOLATA DELLA VALLE TROMPIA", in occasione della giornata contro la violenza sulle donne, per commemorare le vittime;

- Novembre 2015 - 2016 e 2017 adesione all'iniziativa: "Posto occupato" per sensibilizzare l'opinione pubblica sui temi del femminicidio e della violenza nei confronti delle donne;
- febbraio - marzo - aprile 2016: "LE CHIAVI DEL BENESSERE", percorso in dodici incontri sul tema per un benessere più consapevole, dedicato ai dipendenti;
- ottobre - novembre - dicembre 2016 e 2017: "LE CHIAVI DEL BENESSERE", percorso in dodici incontri sul tema per un benessere più consapevole, aperto alla cittadinanza;
- febbraio - marzo 2017: "GUARIRE MANGIANDO", serate aperte alla cittadinanza dedicate al mondo della nutrizione.

C. Nuove attività.

Per il prossimo triennio, il CUG intende continuare le iniziative intraprese con il precedente piano triennale, perfezionandole ed aggiungendo nuove azioni positive, che in particolare riguarderanno:

1. Azioni positive:

- creare un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e individuale, volto a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori;
- adottare misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa;
- adottare misure organizzative per l'adozione di servizi di supporto alla genitorialità, promuovendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche attraverso la stipulazione di convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia, anche attraverso accordi con enti pubblici;
- azione mirata all'utilizzo del servizio mensa al fine di garantire a tutti i dipendenti una libera scelta alimentare.

2. Attività convegnistica e seminariale ed eventi con l'organizzazione di iniziative sui seguenti temi:

- a. giornate informative rivolte ai dipendenti sul tema benessere individuale, con l'obiettivo di sviluppare competenze legate alla dimensione relazionale sia interna che esterna;
- b. convegni e cicli di incontri aperti alla popolazione sul tema della violenza sulle donne;
- c. manifestazioni ed eventi che coinvolgono la cittadinanza a sostegno delle vittime di violenza;
- d. incontri sul territorio volti al raggiungimento di un equilibrio psico-fisico, utilizzando tecniche di benessere.

Vengono di seguito elencate le azioni positive, sia quelle che verranno monitorate e/o implementate, sia quelle nuove:

| N. Azione | 1 |
|--|---|
| Titolo | scambio di posto |
| Destinatari | Tutte/i le/i lavoratrici/tori |
| Finanziamenti | Risorse dell'Ente |
| Obiettivi | Fornire spunti di riflessione sul profilo professionale, sulla tipologia del lavoro dei vari settori dell'Ente. |
| Descrizione dell'intervento | Mettere a disposizione per una giornata all'anno un posto di lavoro diverso da quello a cui il lavoratore è assegnato. |
| Strutture coinvolte nella sperimentazione | Tutti i settori dell'Ente |
| Metodologia | <ol style="list-style-type: none"> 1. analisi del profilo professionale; 2. analisi della tipologia dell'utenza dei vari settori; 3. comprendere il carico di lavoro dei colleghi. |
| Tipologia di azione | Rivolta all'interno dell'Amministrazione |

| N. Azione | 2 |
|--|---|
| Titolo | Creazione di aree dedicate alla pausa , al servizio di infermeria |
| Destinatari | Tutte/i le/i lavoratrici/tori |
| Finanziamenti | Risorse dell'Ente |
| Obiettivi | Dare la possibilità ai lavoratori di trascorrere la pausa in ambienti adeguati ed attrezzati. Creazione di un ambiente protetto per i lavoratori nei momenti di malessere psico-fisico |
| Descrizione dell'intervento | Creazione di aree apposite per la pausa mensa. Creazione di area apposta per prestazioni di primo soccorso. |
| Strutture coinvolte nella sperimentazione | Aree dedicate dell'Ente. Tutti i settori dell'Ente |
| Metodologia | Predisposizione all'interno del Comune di un'area da attrezzare per la pausa dei lavoratori e di un'area da attrezzare ad infermeria |
| Tipologia di azione | Rivolta all'interno dell'Amministrazione |

| N. Azione | 3 |
|--|--|
| Titolo | informazione donna |
| Destinatari | Tutte/i le/i lavoratrici/tori, cittadinanza |
| Finanziamenti | Risorse dell'Ente, eventuali sponsor |
| Obiettivi | Diffusione di informazioni su argomenti femminili, promozione dell'uguaglianza fondata sul riconoscimento delle identità femminile |
| Descrizione dell'intervento | Creazione di una bibliografia di argomenti e leggi tematiche sulla condizione della donna; Creazione di una newsletter |
| Strutture coinvolte nella sperimentazione | Tutti i settori dell'Ente, Biblioteca comunale |
| Metodologia | Creazione di una bibliografia e legislazione aggiornata su argomenti femminili da predisporre presso la Biblioteca Comunale |
| Tipologia di azione | Rivolta sia all'interno dell'Amministrazione che a tutta la cittadinanza |

Verranno monitorate ed implementate le seguenti attività:

| N. Azione | 4 |
|--|--|
| Titolo | Formazione sulle pari opportunità e sul rispetto dei diritti delle/dei lavoratrici/tori |
| Destinatari | Membri del C.U.G. |
| Finanziamenti | Risorse dell'Ente |
| Obiettivi | Supportare e consolidare l'operatività del Comitato e favorire la diffusione nell'Ente della cultura di genere e delle pari opportunità |
| Descrizione dell'intervento | Tramite riunioni e incontri di formazione e momenti di confronto per i componenti del Comitato sulle normative vigenti sulle Pari Opportunità e sui compiti ed obiettivi del Comitato stesso |
| Strutture coinvolte nella sperimentazione | Ufficio Personale, Enti provinciali, ACB |
| Metodologia | Progettazione Partecipata |
| Tipologia di azione | Rivolta all'interno dell'Amministrazione |

| N. Azione | 5 |
|--|---|
| Titolo | Il Comitato promuove |
| Destinatari | Tutte/i le/i lavoratrici/tori, cittadinanza |
| Finanziamenti | Risorse dell'Ente, eventuali sponsor |
| Obiettivi | <p>Diffusione della cultura delle differenze in termini di genere, promozione dell'uguaglianza fondata sul riconoscimento delle identità femminile e maschile, dei loro bisogni e nella distribuzione delle responsabilità fra donne e uomini al fine di promuovere cambiamenti duraturi.</p> <p>Programmazione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • convegni, cicli di incontri e manifestazioni, organizzati anche da altri Enti, con lo scopo di sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema della violenza di genere; • organizzazione di manifestazioni a scopo benefico con l'obiettivo di sostenere Associazioni ed Enti che si occupano di assistenza alle vittime di violenza; • incontri su temi volti alla divulgazione del benessere fisico e psichico, anche attraverso la sperimentazione di nuove tecniche. |
| Descrizione dell'intervento | Promuovere e divulgare le procedure per il sostegno ai/lle lavoratori/trici a fronte di segnalazioni e tematiche di competenza del CUG; |
| Strutture coinvolte nella sperimentazione | Comunicazione, Direzione Personale e Organizzazione, Enti sovranazionali, ACB, professionisti esterni |
| Metodologia | <ul style="list-style-type: none"> • Creazione di una casella di posta elettronica di un link all'uopo dedicato al fine di individuare, divulgare e coordinare le varie procedure per il sostegno ai lavoratori a fronte di segnalazioni inerenti tematiche di parità e pari opportunità; • diffusione, informazione dell'attività del C.U.G.; • organizzazione di corsi di formazione "mirati" e/o incontri dedicati al tema delle differenze di genere, pari opportunità e benessere lavorativo, mobbing stalking e molestie sessuali; • redazione di opuscoli |
| Tipologia di azione | Rivolta sia all'interno dell'Amministrazione che a tutta la cittadinanza |

| N. Azione | 6 |
|--|--|
| Titolo | Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro |
| Destinatari | Tutte/i le/i lavoratrici/tori |
| Finanziamenti | Risorse dell'Ente |
| Obiettivi | Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori, come previsto anche dalla circolare n. 3 del 2017 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri |
| Descrizione dell'intervento | <ul style="list-style-type: none"> • Creare un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità di benessere organizzativo ed individuale, volto a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori; • adottare misure organizzative per l'attuazione del lavoro e la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa; • adottare misure organizzative per l'adozione di servizi di supporto alla genitorialità, promuovendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche attraverso la stipulazione di convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia, anche tramite accordi con Enti Pubblici, • giornate informative rivolte ai dipendenti sul tema del benessere individuale, con l'obiettivo di sviluppare competenze legate alla dimensione relazionale, sia interna che esterna, al fine anche di un miglioramento produttivo. |
| Strutture coinvolte nella sperimentazione | Ufficio Personale e tutti i settori dell'Ente, anche attraverso l'affidamento di incarichi a professionisti esterni |
| Metodologia | <p>Analisi dei bisogni di conciliazione dei lavoratori; Analisi e revisione dell'organizzazione del lavoro all'interno delle strutture interessate, anche in considerazione dello stress correlato.</p> <p>Focus group rivolti a gruppi di lavoratori. Predisposizione di orari di lavoro particolari</p> |
| Tipologia di azione | Rivolta all'interno dell'Amministrazione |

| Azione | 7 |
|--|---|
| Titolo | I lavoratori sono tutti uguali |
| Destinatari | Tutte/i le/i lavoratrici/tori |
| Finanziamenti | Risorse dell'Ente, eventuali sponsor |
| Obiettivi | Equiparare i/le lavoratori/trici non residenti ai lavoratori/trici residenti nell'accessibilità ad alcuni servizi erogati dall'Ente ai cittadini. |
| Descrizione dell'intervento | Permettere la fruizione con le stesse modalità ai lavoratori/trici dell'Ente dei seguenti servizi: <ol style="list-style-type: none"> 1. asilo nido; 2. impianto natatorio ed eventuali altri impianti sportivi; 3. contributo per i nuovi nati; 4. iniziative ludiche e/o socio-culturali; 5. contributo per il deposito della tesi di laurea ai fini della valorizzazione della formazione dei dipendenti; 6. incentivi erogati dall'Ente in materia di Ambiente ed Ecologia 7. Attivazione di servizi al fine di garantire a tutti i dipendenti una libera scelta alimentare. |
| Strutture coinvolte nella sperimentazione | Tutti i/le lavoratori/rici dell'ente |
| Metodologia | Applicazione delle tabelle ISEE e scontistica ai lavoratori/trici non residenti con le stesse modalità dei cittadini |
| Tipologia di azione | Rivolta all'interno dell'Amministrazione |

| N. Azione | 8 |
|--|--|
| Titolo | Servizi di supporto ai lavoratori/trici |
| Destinatari | Tutte/i le/i lavoratrici/tori |
| Finanziamenti | Risorse dell'Ente, Civitas |
| Obiettivi | Definizione e promozione di nuove tipologie di servizi, quali ad esempio la possibilità di usufruire di sostegno psicologico, per i lavoratori/trici, in particolari momenti della vita |
| Descrizione dell'intervento | Indagine sui bisogni di sostegno psicologico attraverso il coinvolgimento dei lavoratori e di altri soggetti interessati. Studio di fattibilità sui servizi di sostegno alla famiglia. |
| Strutture coinvolte nella sperimentazione | Tutti i settori dell'Ente, Consultorio Civitas |
| Metodologia | Ricerca di buone pratiche, individuazione servizi e modalità di intervento adeguati. Analisi di fattibilità. Scelta degli interventi da sperimentare attraverso l'analisi dei bisogni emergenti. |
| Tipologia di azione | Rivolta all'interno dell'Amministrazione e per taluni aspetti a tutti i cittadini |

| N. Azione | 9 |
|--|---|
| Titolo | Celebrazione della giornata internazionale della donna (8 marzo) |
| Destinatari | Tutte/i le/i lavoratrici/tori |
| Finanziamenti | Risorse dell'Ente, eventuali sponsor |
| Obiettivi | Creare un momento di incontro - confronto per ricordare sia le conquiste sociali, politiche ed economiche delle donne, sia le discriminazioni e le violenze di cui esse sono ancora fatte oggetto in molte parti del mondo. |
| Descrizione dell'intervento | valorizzare la giornata dell'8 marzo, attraverso nuove occasioni di riflessione. |
| Strutture coinvolte nella sperimentazione | Tutti i settori dell'Ente |
| Metodologia | Progettazione partecipata dell'intervento. |
| Tipologia di azione | Rivolta all'interno dell'Amministrazione |

Concesio, 13 novembre 2017

Il Comitato Unico di Garanzia