

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**  
**Art. 48 D.Lgs 11.4.2006 n. 198**

**TRIENNIO 2015 – 2017**

**Premessa**

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”. Il Piano deve tenere anche conto della Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune, intende aggiornare il Piano triennale di azioni positive nell’intento di mantenere e implementare la propria attività in accordo col principio della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro, e per monitorare e migliorare, i rapporti con e tra il personale dipendente e con i cittadini.

Il Piano di Azioni Positive, deve essere dunque uno strumento semplice ed operativo per il monitoraggio continuo del rispetto e dell’applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

Il presente Piano ha durata triennale, ed è aggiornato alla scadenza del triennio.

**Obiettivi**

Gli obiettivi generali del Piano sono ispirati ai seguenti principi:

- a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l’uguaglianza delle opportunità.

Al fine dell'aggiornamento del Piano, è opportuno analizzare alcuni dati relativi al personale dipendente, avuto riguardo alle differenze di genere, che di seguito si riportano.

Alla data del 20 gennaio 2015 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, compreso il Segretario Generale, presenta il seguente quadro di raffronto:

DIPENDENTI N. 151

DONNE N. 74

UOMINI N. 77

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario Generale		1	1
1° Settore	13	28	41
2° Settore	18	24	42
3° Settore	5	8	13
4° Settore	26	3	29
5° Settore	15	10	25
<b>TOTALE</b>	<b>77</b>	<b>74</b>	<b>151</b>

Così suddivisi per Categoria contrattuale di inquadramento:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A		
B	34	24
C	19	26
D	23	22
Dirigenti	1	1
Segretario		1
<b>TOTALE</b>	<b>77</b>	<b>74</b>

Per quanto riguarda la copertura di posizioni di responsabilità la situazione è la seguente:

**Posizione organizzative e Alta professionalità**

Donne 6 - Uomini 9

## **Posizione Particolari Responsabilità**

Donne 7 - Uomini 12

Dai dati sopra riportati si evince che l'organico del Comune non presenta particolari situazioni di squilibrio di genere e che sussiste all'interno dell'ente una sostanziale parità di presenza di genere tra i dipendenti, anche nelle posizioni di responsabilità.

Il piano delle azioni positive dunque dovrà essere orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

In questa ottica gli obiettivi generali che l'Amministrazione Comunale conferma di perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori e delle lavoratrici;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionali del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Per quanto riguarda le azioni positive previste dal Piano per il precedente triennio, si segnala:

1) è stato costituito il C.U.G., Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni secondo quanto previsto dall'art. 57 del D. Lgs. n. 165/01 come novellato dall'art.21 della L. n.183/2010, come strumento strategico anche per la realizzazione della riduzione delle disuguaglianze e per il superamento degli stereotipi di genere; Il Comitato Unico di Garanzia ha compiti propositivi, consultivi e di verifica rispetto al vertice tecnico dell'amministrazione, nell'ambito delle attività dirette all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegato alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il C.U.G. ha analizzato i risultati dell'indagine effettuata con la somministrazione del questionario sul benessere organizzativo da parte dell'amministrazione nell'anno 2014; le risultanze dell'indagine hanno determinato un confronto tra la parte pubblica e la RSU e il C.U.G. dal quale è emersa la disponibilità di tutte le parti a collaborare per rimuovere le criticità riscontrate e attuare tutte le iniziative necessarie e opportune a migliorare il clima lavorativo.

2) la formazione e l'aggiornamento del personale sono avvenuti nel rispetto delle pari opportunità senza discriminazione di genere come risulta dai seguenti dati:

anno 2012: Totale dipendenti partecipanti ai corsi di formazione n. 36, di cui 16 donne

anno 2013: Totale dipendenti partecipanti ai corsi di formazione n. 46, di cui 24 donne

anno 2014: Totale dipendenti partecipanti ai corsi di formazione n. 62, di cui 35 donne;

3) entrambi i generi sono stati rappresentati nelle commissioni di concorso o selezione;

4) nei bandi di selezioni di personale sono state inserite clausole per garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro

5) sono tuttora autorizzati particolari orari di lavoro a favore di dipendenti di sesso femminile per facilitare, in presenza di oggettive esigenze, la conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale; tali autorizzazioni riguardano attualmente n. 7 unità di personale.

### **Monitoraggio**

L'amministrazione curerà il monitoraggio del piano relazionando annualmente alla Giunta Comunale e alle RSU e al CUG.

### **Obiettivi specifici per il triennio**

1. entro l'anno 2015, a seguito degli incontri tra la componente sindacale, il C.U.G. la parte pubblica, sarà elaborato un documento riguardante in generale le tematiche del rispetto delle diversità di genere, con particolare riferimento alle situazioni di disagio e malessere nell'ambiente di lavoro.

2. entro l'anno 2016, l'Amministrazione Comunale si impegnerà a predisporre, anche mediante la Scuola di Formazione Enti Locali (SFEL) cui aderisce, un idoneo percorso formativo sulle politiche di conciliazione e condivisione;

### **Disposizioni in materia di diffusione delle informazioni**

L'ufficio personale facilita la conoscenza del Piano e la corretta fruizione di tutti gli istituti inerenti lo svolgimento del rapporto di lavoro di cui al presente Piano; rende altresì possibile la consultazione da parte dei lavoratori della normativa di riferimento anche mediante l'utilizzo della rete intranet del comune.

I risultati del lavoro svolto dal Comitato Unico di Garanzia sarà valorizzato e pubblicato, mediante affissione nella bacheca a disposizione del personale comunale all'interno della sede municipale, nonché sul sito web del Comune.

Il Piano è pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, e sul sito web del Comune e sul portale dei dipendente