

## PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2021 – 2023

### RELAZIONE INTRODUTTIVA:

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani devono, inoltre, prevedere azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Punti indiscutibili della Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministero per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007 sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

L'art. 19 del CCNL 14.09.2000 stabilisce: "Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D.Lgs. 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici".

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

### FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2020:

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne. In tale conteggio non è stato considerato il Segretario Generale assunto in convenzione. Sono in corso procedure per l'assunzione di n. 2 unità di personale.

DIPENDENTI	N.	48
DONNE	N.	21
UOMINI	N.	27

Così suddivisi per Settore:

<b>SETTORE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
<b>Settore AA.GG.</b>	0	9	9
<b>Settore Bilancio e Finanze</b>	2	1	3
<b>Settore Gestione del Territorio</b>	21	6	27
<b>Settore Polizia Locale</b>	2	3	5
<b>Settore Sviluppo e promozione de territorio, istituzionale</b>	2	2	4
<b>TOTALE</b>	<b>27</b>	<b>21</b>	<b>48</b>

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

<b>CATEGORIA</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
<b>A1</b>	<b>/</b>	<b>/</b>
<b>A2</b>	<b>/</b>	<b>/</b>
<b>A3</b>	<b>/</b>	<b>/</b>
<b>A4</b>	<b>/</b>	<b>/</b>
<b>B1</b>	<b>1</b>	<b>/</b>
<b>B2</b>	<b>2</b>	<b>/</b>
<b>B3</b>	<b>3</b>	<b>/</b>
<b>B4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>B5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>B6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>B7</b>	<b>6</b>	<b>1</b>
<b>C1</b>	<b>1/</b>	<b>3</b>
<b>C2</b>	<b>/</b>	<b>3</b>
<b>C3</b>	<b>/</b>	<b>1</b>
<b>C4</b>	<b>/</b>	<b>1</b>
<b>C5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>D1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>D2</b>	<b>/</b>	<b>/</b>
<b>D3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>D4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

<b>D5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Segretario</b>	<b>/</b>	<b>/</b>
<b>TOTALE</b>	<b>27</b>	<b>21</b>

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:**

<b>SEGRETARIO</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Segretario Comunale	/	/	/
<b>CATEGORIA D</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>13</b>
Posti di ruolo a part-time	/	/	/
<b>CATEGORIA C</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>12</b>
Posti di ruolo a part-time	/	/	/
<b>CATEGORIA B</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>23</b>
Posti di ruolo a part-time			
<b>CATEGORIA A</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	/	/	/
Posti di ruolo a part-time	/	/	/

***SPECIFICHE CONTRATTI ATIPICI***

Forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend

E' presente nell'Ente n. 1 dipendente assunto a tempo determinato e part time ai sensi dell'art. 90 del TUEL.

<b>Forme di lavoro</b>	<b>2019</b>		
	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
<b>Job sharing</b>	/	/	/
<b>Telelavoro</b>	/	/	/
<b>Forme di lavoro</b>	<b>2019</b>		

	Uomini	Donne	Totale
<b>Contratto di Collaborazione coordinata e continuativa</b>	/	/	/
<b>Co.Co.Pro</b>	/	/	/
<b>Totale</b>	/	/	/

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

### OBIETTIVI DEL PIANO

Il piano è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

### AZIONI PROPOSTE



L'Amministrazione comunale, nel prestare attenzione alle tematiche inerenti alle problematiche di genere ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, alla formazione, alla motivazione ed alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, sta istituendo il Comitato Unico di Garanzia previsto dall'art. 21 della Legge 183/2010, che ha modificato integrandolo l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, inteso a favorire tutte le iniziative per realizzare pari condizioni tra uomo e donna nell'ambiente di lavoro. Il CUG è chiamato ad esercitare compiti propositivi, consultivi e di verifica, in precedenza demandati ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing oltre a quelli previsti dal D.Lgs. 165/2001. Esso ha il compito di promuovere altresì la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali. Il CUG ogni anno dovrà redigere una relazione sulla situazione del personale dell'Amministrazione riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nel luogo di lavoro.

Il CUG, quindi, si propone come soggetto del tutto nuovo, costituendo una rilevante innovazione metodologica, in quanto, sulla base del ruolo propositivo, consultivo e di valutazione attribuitogli, può stabilire una fattiva cooperazione tra i diversi attori del processo politico – gestionale dell'Ente.

- Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
- Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze con quelle formative/professionali.
- Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- In presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite in accordo con le organizzazioni sindacali forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.
- Nell'Ente è già in vigore un orario flessibile in entrata ed uscita; fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico, saranno promosse azioni per favorire la qualità della vita e del lavoro delle persone. Particolari necessità di tipo familiare o personale sono e saranno valutate e risolte nel rispetto di equilibrio fra le richieste del dipendente e le esigenze di servizio avendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare. Sono e saranno sostenute e sviluppate le attività finalizzate alla prevenzione e rimozione dell'isolamento e per garantire che il ruolo della donna nella famiglia non costituisca ostacolo nella progressione di carriera.
- Tutelare l'ambiente di lavoro, prevedendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni.
- Istituzione nel sito Web del Comune di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

## **DURATA**

Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. E' pubblicato sul sito internet del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni del personale dipendente e delle OO.SS. al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano.