

# **PIANO AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI CASTELGRANDE – PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA TRIENNIO 2015/2017 ART. 48 DEL D. LGS. 11/04/2006 N. 198**

## **Premessa**

L'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246*" prevede che i Comuni predispongano piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la "*rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*".

Le azioni positive sono pertanto misure temporanee e 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.

Le azioni positive rappresentano, di conseguenza, 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 Piano di Azioni Positive, di durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente.

## **Quadro normativo**

- Art. 37 della Costituzione Italiana che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" ed in particolare gli articoli 1, comma 1 lettera c), 7, comma 1, 19, comma 5-ter, 35, comma 3 lettera c), e 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, art. 6, comma 3, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna e per garantire la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali non elettivi del Comune e della Provincia nonché degli enti e delle aziende e istituzioni da essi dipendenti;
- D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246*";
- DPR 9 maggio 1994 n. 487 che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- Legge 20 maggio 1970 n. 300 che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15 ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata, tra le altre, la parità di sesso;
- D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 "*Codice in materia di protezione dei dati personali*" ove l'art. 112, comma 2 lettera b), dispone, in ordine ai trattamenti dei dati, la garanzia di pari opportunità;

- D. Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 “Attuazione delle direttive 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;
- Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche 23 maggio 2007 del Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità;
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali;
- Legge 4/11/2010 n. 183 (cd Collegato Lavoro) ed, in particolare, l’art. 21 “Misure atte a garantire le pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche” che prevede l’istituzione del “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità”.

### **PIANO AZIONI POSITIVE 2012/2015 – Considerazioni conclusive**

Con deliberazione n. 44 del 21/05/2012 la Giunta Comunale ha approvato il “Piano delle azioni positive – pari opportunità tra uomo e donna per il triennio 2012/2015”.

L’Amministrazione Comunale ha, peraltro, provveduto alla nomina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e per la valorizzazione del benessere di chi lavora (CUG) giusta in tal senso la determinazione del Segretario comunale n. 5 del 25/07/2011;

Si fa rilevare che l’approvazione del Piano non ha fatto emergere particolari problematiche come, peraltro, è dato evincere dalle Relazioni del CUG riferite agli anni 2012, 2013 e 2014, agli atti.

Si segnalano peraltro le iniziative assunte dall’Ente:

- con deliberazione di C.C. n. 11 del 15.05.2014 riferita alla previsione di costituzione di parte civile del Comune di Castelgrande nei processi penali per femminicidio e atti di violenza nei confronti, delle donne e dei minori;
- con deliberazione di C.C. n. 15 dell’11.04.2012 con riguardo all’adozione della carta sulle pari opportunità e l’uguaglianza sul lavoro;

### **IL NUOVO PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2015/2017**

Il presente Piano è l’espressione della volontà dell’Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l’applicazione.

#### Durata e contenuto del Piano

Il presente Piano ha durata triennale e si sviluppa in Rilevazione della dotazione del personale, Obiettivi ed Azioni positive.

#### 1. Rilevazione della Dotazione organica del personale

La dotazione organica del personale dipendente alla data odierna risulta essere la seguente:

| <b>lavoratori</b> | <b>categ.<br/>D</b> | <b>Categ<br/>C</b> | <b>Categ<br/>B</b> | <b>Categ<br/>A</b> | <b>totale</b> | <b>%</b>      |
|-------------------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------|---------------|
| Uomini            | 2                   | 2                  | 3                  | 2                  | 9             | 64,3          |
| Donne             | 2                   |                    | 2                  | 1                  | 5             | 35,7          |
| <b>Totali</b>     | <b>4</b>            | <b>2</b>           | <b>5</b>           | <b>3</b>           | <b>14</b>     | <b>100,00</b> |

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti:

- Il Segretario comunale (donna);
- n. 6 LSU (donne);
- n. 2 Co.Co.Co (uomini);

I dipendenti a tempo indeterminato Responsabili di Servizio - titolari di posizioni organizzative – ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs 267/2000 risultano essere:

n. 2 uomini categoria D;

## 2. Obiettivi ed Azioni positive

Dalla rilevazione della dotazione organica del personale dipendente alla data odierna, (escludendo pertanto il riferimento ai lavoratori socialmente utili e ai co.co.co. in essere) si desume una sostanziale prevalenza di uomini.

Si vuole specificare che i percorsi per l'accesso e/o l'avanzamento di carriera sono attuati sulla base delle specifiche norme di legge o regolamenti, nel pieno rispetto del principio della pari opportunità. La formazione e l'aggiornamento del personale è attualmente garantita, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione di relazione nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori, compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile del servizio o, per questi ultimi, al Segretario comunale.

L'organizzazione del lavoro è stata progettata e strutturata con modalità che favoriscono, per entrambi i generi, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita; in sede di definizione degli orari di lavoro, al detto scopo è stata prevista la flessibilità di trenta minuti in entrata da recuperare in uscita, ovvero con prestazione di servizio in altre giornate.

L'Amministrazione comunale si prefigge, come **OBIETTIVO**, di continuare:

- a garantire quanto in atto e sopra relazionato in ordine alla formazione del personale e alle modalità organizzative del lavoro con riferimento alla strutturazione dell'orario di lavoro;
- a garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemporaneamente le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per l'attuazione dei predetti obiettivi sono previste le seguenti **AZIONI POSITIVE**:

1. verrà garantito un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone;
2. saranno autorizzate, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze motivate e documentate di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili;

3. verrà garantita la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando, a ciascun dipendente, la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni;
4. verrà garantita la diffusione della cultura delle pari opportunità, comprendendo la legislazione sui congedi parentali e il loro possibile utilizzo, attraverso percorsi formativi specifici indirizzati al personale o attraverso specifiche iniziative di informazione e di comunicazione sulle pari opportunità;
5. ove dovesse verificarsi, sarà favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc) mediante l'adozione di misure di accompagnamento (ad esempio attraverso il miglioramento dei flussi informativi casa/lavoro attraverso il sistema informatico, tra amministrazione e lavoratore o lavoratrice durante l'assenza);
6. verrà garantita pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di concorso/selezione di personale;
7. in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni, sarà riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad un terzo, salva motivata impossibilità;
8. verrà tutelato il lavoro, prevedendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazione;
9. verrà predisposto un codice di condotta contro le molestie sessuali, ai sensi dell'art. 19, comma 3, lettera d) del CCNL 14/9/2000 e delle vigenti direttive europee.

### 3. Publicità del Piano

Dalla data della sua intervenuta esecutività, il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio on line dell'Ente per 30 gg consecutivi nonché sul sito Internet del Comune, previo avviso di tale ultima pubblicazione ai dipendenti.

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