

## **Allegato alla Delibera di Giunta Comunale n. 86 del 29.05.2013**

**PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P) TRIENNIO 2013/2015** ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28/11/2005 n. 246" e s.m.i.

Fonti normative: Legge 10.04.1991 n. 125 recante "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";

D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";

D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità".

### **PREMESSA**

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" e il D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui la prima è successivamente confluita, rappresentano una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne e sono annoverate tra le normative più avanzate in materia nell'Europa occidentale.

La legislazione vigente, la quale è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, mira a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell'obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato di sesso maschile "*in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso*" (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/06).

Accanto al predetto obiettivo si collocano azioni dirette a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Merita rilievo anche la Direttiva 23.05.2007 ad oggetto "Misure per attuare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche", la quale, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, è intervenuta sul tema ed ha indicato le linee di azione a cui le amministrazioni pubbliche devono attenersi per raggiungere l'obiettivo in parola. Lo scopo della Direttiva è di contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia, sulla base della considerazione che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell'azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Nel quadro sopra illustrato, si pone l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/06, il quale, al fine di realizzare gli obiettivi sopra illustrati, impone ai Comuni la predisposizione di Piani di Azioni Positive, di durata triennale. Attraverso tali Piani, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento dell'Ente.

## **MONITORAGGIO DELL'ORGANICO.**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato.

### **Personale del Comune di Aulla all'1.01.2013**

	<b>Cat. D</b>	<b>Cat. C</b>	<b>Cat. B</b>	<b>Totale</b>
Donne	8	10	15	<b>33</b>
Uomini	4	6	32	<b>42</b>

#### **Dirigenti**

Uomini: 3

Donne: 1

**Totale: 4**

#### **Segretario Generale**

Uomini :1 1

**Totale 80**

Totale Donne: 34

Totale Uomini: 46

#### **R.S.U.**

Uomini: 5

Per quanto riguarda invece gli organi elettivi comunali, il quadro di raffronto tra uomini e donne è:

**Sindaco:** Uomo

**Consiglio Comunale:** Donne 4 Uomini 16

**Giunta Comunale:** Donne 1 Uomini 6

Il contesto del Comune di Aulla, come sopra rappresentato, evidenzia la prevalente presenza femminile nelle categorie di inquadramento del personale dipendente D e C , mentre nella categoria B che comprende anche il personale operaio esiste una prevalenza di uomini.

Per quanto riguarda le posizioni dirigenziali e la carica di Segretario Generale, emerge un sostanziale divario fra i due generi a favore degli uomini.

Al momento, non sussistono significative condizioni di divario se non per quanto riguarda la dirigenza ed in personale operaio, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

Per quanto attiene, invece, la presenza femminile negli organi elettivi comunali si registra la prevalenza del genere maschile rispetto al femminile.

## **SPECIFICHE AZIONI POSITIVE.**

### **N. Azione 1**

#### **Titolo Conciliazione fra vita lavorativa e privata**

Destinatari: Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Finanziamenti: Risorse dell'Ente eventuali

Obiettivo: Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori

Descrizione intervento: Sperimentazione di tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tenga conto delle esigenze personali e di servizio

Strutture coinvolte nell'intervento: Amministrazione del Personale e strutture direttamente interessate

Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione: Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità

## **N. Azione 2**

### **Titolo Diffusione di una cultura di genere**

Destinatari: Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Finanziamenti: Risorse dell'Ente eventuali

Obiettivo Sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico, che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità.

Descrizione intervento: Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori")

Strutture coinvolte nell'intervento: Strutture dell'Ente direttamente interessate

Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione: Continuazione azione iniziata dal 2012.

## **N. Azione 3**

### **Titolo Formazione di Commissioni di concorso/selezione**

Destinatari: Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Finanziamenti: Risorse dell'Ente eventuali

Obiettivo: Garantire la presenza di donne nei ruoli e nelle posizioni in cui storicamente sono state sottorappresentate

Descrizione intervento: Nelle Commissioni dei concorsi e delle selezioni, salvi i casi di motivata impossibilità, dovrà essere riservata alle donne la partecipazione in misura almeno pari ad 1/3

Strutture coinvolte nell'intervento: Strutture dell'Ente direttamente interessate

Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione: Continuazione azione iniziata dal 2012.

## **N. Azione 4**

### **Titolo Formazione Lavoratori/trici sulle pari opportunità**

Destinatari: Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Finanziamenti: Risorse dell'Ente eventuali

Obiettivo: Promuovere la cultura di genere a tutti i livelli e garantire una formazione mirata agli organi di vertice gestionale.

Descrizione intervento: La formazione potrà essere organizzata in maniera differenziata in base ai destinatari: potranno essere organizzati incontri sul mobbing e sulle molestie.

Nell'organizzazione degli incontri formativi da parte dell'Ente, potranno essere adottate le seguenti misure:

- articolare l'orario degli incontri formativi residenziali, al fine di consentire la più ampia partecipazione.

Strutture coinvolte nell'intervento: Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate

Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione: Continuazione azione iniziata dal 2012.

## **N. Azione 5**

### **Titolo Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza**

Destinatari: Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Finanziamenti: Risorse dell'Ente eventuali

Obiettivo: Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi vari (maternità, congedi parentali, aspettative) e facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio

Descrizione intervento: Individuazione di piani formativi/informativi o altre forme di sostegno che accompagnino i lavoratori e le lavoratrici nella fase di rientro al lavoro

Strutture coinvolte nell'intervento: Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate

Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione: Continuazione azione iniziata dal 2012.

#### **N. Azione 6**

##### **Titolo Part-time**

Destinatari: Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Finanziamenti: Risorse dell'Ente eventuali

Obiettivo: Garantire ai lavoratori e alle lavoratrici in situazioni di disagio la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari

Descrizione intervento: Su presentazione di motivata richiesta riconducibile a situazioni di svantaggio personale, sociale e/o familiare, può essere concesso il part-time qualora la trasformazione non arrechi grave pregiudizio alla funzionalità dell'Amministrazione

Strutture coinvolte nell'intervento: Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate

Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione: Continuazione azione iniziata dal 2012.

#### **N. Azione 7**

##### **Titolo Info pari opportunità sul sito istituzionale dell'Ente**

Destinatari: Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Finanziamenti. Risorse dell'Ente eventuali

Obiettivo: Promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema della pari opportunità

Descrizione intervento: Istituzione nel sito istituzionale dell'Ente di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

Strutture coinvolte nell'intervento: Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate

Tipologia azione: Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione: Continuazione azione iniziata dal 2012.