

PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.) TRIENNIO 2018/2020

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.

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Aulla per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieti di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
- Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta – e **“temporanee”**, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed 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.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte 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.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Il Comune di Aulla:

- ha nominato il CUG Comitato Unico di Garanzia del Comune di Aulla con atto di GC n. 77 del 21/06/2012; Il Comitato ha provveduto in data 11.07.2012 ad approvare, anche secondo le indicazioni dell'amministrazione comunale il Regolamento per il proprio funzionamento.
- Con deliberazione della Giunta Comunale n. 76 del 21.06.2012 ha approvato il piano delle azioni positive 2012/2014;
- Con deliberazione della Giunta Comunale n. 86 del 29.05.2013 ha approvato il piano delle azioni positive 2013/2015;
- Con deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 15.01.2014 ha approvato il piano delle azioni positive 2014/2016;
- Con deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 29.06.2015 ha approvato il piano delle azioni positive 2015/2017;
- Con deliberazione della Giunta Comunale Giunta Comunale n. 36 del 30.04.2016 ha approvato il piano delle azioni positive 2016/2018;
- Con deliberazione della Giunta Comunale Giunta Comunale n. 9 del 14/03/2017 ha approvato il piano delle azioni positive 2017/2019;

Il Piano triennale di Azioni Positive 2018-2020 del Comune di Aulla, in continuità con i precedenti Piani deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.

Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Gli obiettivi generali del Piano triennale di Azioni Positive del Comune di Aulla sono quelli indicati nell'art. 2 del presente documento.

Art. 1

Dati sul personale del Comune di Aulla

Prima di procedere con una analisi di maggior dettaglio del piano delle azioni degli obiettivi previsti per le diverse annualità, si ritiene necessario avere una fotografia aggiornata della popolazione organizzativa del Comune di Aulla

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'1.01.2018

	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	5	10	16	31
Uomini	8	9	29	46

Dirigenti

Donne: 1

Uomini: 2

Totale: 3

Segretario Generale

Donna : 1

Totale 80

Totale Donne: 32

Totale Uomini: 48

R.S.U.

Uomini: 5

Composizione organi.

Consiglio Comunale : n 8 uomini, n.9 donne

Giunta Comunale: n 4 uomini n. 2 donne

Sindaco:uomo

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

Al momento, non sussistono significative condizioni di divario se non per quanto riguarda il 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.

Art. 2

Obiettivi

Nel corso del triennio 2018-2020 il Comune di Aulla intende realizzare un Piano di Azioni Positive in continuità con i precedenti piani teso ai seguenti tre obiettivi generali:

1. Obiettivo 1: Pari Opportunità
2. Obiettivo 2: Benessere Organizzativo
3. Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Art. 3

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Si propongono i seguenti ambiti su cui intervenire e le azioni specifiche da intraprendere:

a) Conciliazione:

Tipologia oraria agevolata – Anno 2018 in continuità con l'anno 2017:

- verifica della possibilità di sottoporre a revisione la disposizione regolamentare interna sull'orario di lavoro sulla modalità di concessione della flessibilità allargata per le dipendenti con figli minori sino al termine della frequenza del ciclo di istruzione primaria (scuola elementare).
- promuovere e favorire una maggiore conoscenza delle possibilità di concordare con il proprio Dirigente di riferimento e nei limiti di compatibilità con le esigenze di servizio forme particolari di flessibilità oraria, nell'ambito dell'orario di servizio e nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale, in caso di esigenze familiari e personali, così come già indicato nella regolamentazione dell'Amministrazione;

Telelavoro – Anni 2019/2020:

- verifica della possibilità della istituzione a mezzo apposito regolamento del telelavoro previa consultazione delle OO.SS. e del personale del Comune;
- alla luce di quanto emergerà dalla consultazione predetta, la verifica dei dati avverrà con il coinvolgimento del CUG, al fine di acquisire un parere su tale azione positiva, anche per la previsione di una implementazione delle posizioni di telelavoro;
- promuovere e favorire una maggiore conoscenza della specifica sezione dedicata al telelavoro nella Intranet comunale. In merito alle postazioni telelavorabili sarà fornito al CUG l'elenco delle posizioni telelavorabili attive con i relativi aggiornamenti;

b) Azioni di sensibilizzazione:

genere – Anno 2018 in continuità con l'anno 2017:

- predisposizione di un kit informativo per neo papà e neo mamme da distribuire/comunicare ai dipendenti. E' necessario, a tal fine, elaborare i contenuti e prevedere una modalità per comunicare in modo tempestivo le opportunità previste;
- promozione di una campagna interna finalizzata ad una riflessione sul ruolo dei padri/uomini e sul possibile contributo alla gestione della quotidianità familiare anche con l'utilizzo di strumenti e metodi innovativi per la sensibilizzazione;
- costante informazione mediante pubblicazione sul sito delle normative e della modellistica relativa ai vari tipi di permesso e di congedo.

disabilità – Anno 2018-2019:

- predisposizione di un kit informativo su permessi e congedi per lavoratori disabili, invalidi e per lavoratori che assistono familiari con disabilità.

età – Anno 2019- 2020:

- indagine specifica sul target lavoratrici/lavoratori nella fase finale della carriera lavorativa, fascia di età 61-65 anni, per evidenziare eventuali criticità/esigenze.
- previsione di un progetto per coinvolgere i lavoratori più “anziani” (anche nell’ottica di “sostenere” e valorizzare il ruolo all’interno dell’organizzazione delle/dei lavoratrici/lavoratori ai quali è stata posticipata l’uscita dal lavoro) favorendo il passaggio di consegne del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo che spesso rischia di essere disperso.

orientamento sessuale- 2018-2019:

- previsione di iniziative specifiche di sensibilizzazione/riflessione.

c) Altre azioni – Anno 2018 in continuità con l’anno 2017:

- predisposizione di un’efficace informazione, sul “Piano delle Azioni Positive” e delle azioni intraprese, al personale dipendente;
- azioni finalizzate ad individuare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni;
- realizzazione di una mappatura delle competenze dei dipendenti dell’Amministrazione;

Art. 4

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Completamento dell’indagine interna mirata a rilevare il grado di Benessere Organizzativo percepito dai dipendenti dell’Amministrazione. Anno 2018 in continuità con l’anno 2017.

In particolare, gli ambiti di intervento sono i seguenti:

- a) analisi degli esiti dell’indagine ed individuazione delle criticità;
- b) predisposizione delle proposte, per il superamento delle criticità emerse;
- c) collaborazione con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un’ottica di genere e dell’individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo

Art. 5

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Si ritiene utile proporre, anche a titolo sperimentale, le seguenti iniziative da realizzare negli anni 2018-2019 -2020 in continuità con l’anno 2017:

- a) predisposizione del Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing. Tale Codice sarà integrato nel Codice di Comportamento dell’Ente;
- b) istituzione della figura del Consigliere di Fiducia;
- c) campagna informativa per i dipendenti contro la violenza di genere;
- d) Sensibilizzazione dei/delle 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;
- e) 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”);
- f) Garantire la presenza di donne nei ruoli e nelle posizioni in cui storicamente sono state sottorappresentate 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.

Art. 6
Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Il Comune di Aulla si impegna a garantire con le risorse necessarie il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia e a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, nell'ambito del triennio, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

Art. 7
Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti osservazioni/suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.