

**PIANO AZIONI POSITIVE  
COMUNE DI SAN LEONARDO**

## 1. PREMESSA

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza di opportunità nelle politiche, il Comune di San Leonardo adotta il presente Piano di Azioni Positive, conformemente a quanto disposto dal D.Lgs. 196/2000. La L. 125/1991 ed il D.Lgs. 196/2000 nonché l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni assolvano l'obbligo di predisporre un Piano di Azioni Positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il D.Lgs. 196/2000 recante *"Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 comma 1 della Legge 17.05.1999 n. 144"*, all'art. 7 comma 5 precisa che le Amministrazioni dello Stato sono tenute a predisporre Piani triennali di azioni positive tendenti a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario di generi non inferiore a due terzi. La Legge 125/1991 recante *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"* all'art. 1 comma 2 lettere c), d) e) indica tra le possibili azioni positive la necessità di:

- superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti di 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 settore 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.

Poiché è intendimento del Comune che il Piano di Azioni positive non rimanga una semplice dichiarazione di intenti, esso prevede l'individuazione di una serie di attività che permettono di avviare azioni concrete ed integrate che possano produrre effetti di cambiamento significativi nell'Ente, in esecuzione anche della direttiva del Ministero per i diritti e le pari opportunità del 23.05.2007. In particolare l'attenzione del Piano si rivolgerà alle misure di sostegno per interventi a favore della conciliazione, della crescita professionale e di carriera delle lavoratrici, della parità retributiva tra donne e uomini dipendenti dell'Amministrazione stessa, nonché di visibilità esterna di un Ente, quale il Comune che pone nella propria pianificazione strategica, conformemente al dettato della legge vigente.

Attualmente l'organico dell'Ente è il seguente:

**DIPENDENTI N. 5**

**DONNE N. 1**

**UOMINI N. 4**

Così suddivisi per servizio:

<b>SETTORE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Servizi amministrativi	0	1	1
Servizio economico-finanziario e tributi	0	0	0
Servizio tecnico-manutentivo	4	0	4
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:**

<b>CATEGORIA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
A	0	0
B	2	0
C	1	1
D	1	0
Segretario (convenzione)	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

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

<b>CATEGORIA D</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	1	0	1
Posti a tempo determinato e pieno	0	0	0
Posti a tempo determinato e parziale	0	0	0
<b>CATEGORIA C</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	1	1	2
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
Posti a tempo determinato e pieno	0	0	0
Posti a tempo determinato e parziale	0	0	0
<b>CATEGORIA B</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	2	2	2
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
Posti a tempo determinato e pieno	0	0	0
Posti a tempo determinato e parziale	0	0	0
<b>CATEGORIA A</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
Posti a tempo determinato e pieno	0	0	0
Posti a tempo determinato e parziale	0	0	0

Dall'analisi della situazione emerge un divario tra i generi sia nella composizione totale che nelle posizioni apicali rispetto ai limiti individuati nell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006. Ad ogni modo va sottolineato il percorso intrapreso dal Comune di San Leonardo con l'adozione del presente piano al fine di garantire l'equilibrio tra i generi, compatibilmente con le limitazioni poste dalle norme legislative in vigore alla spesa del personale. A breve, infatti, a bilanciare la netta prevalenza del genere maschile, entrerà nella dotazione organica di codesto ente una nuova dipendente, di categoria c, da adibire al servizio economico-finanziario e tributi.

## **2. LE AZIONI DEL PIANO**

Il P.A.P. del Comune si inserisce all'interno di una strategia di iniziative volte a favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita dei/delle dipendenti, definendo contestualmente da un lato "strumenti di conciliazione" fra responsabilità lavorative e familiari e dall'altro percorsi di pari opportunità. In coerenza con quanto sopra richiamato, vengono di seguito esposte le linee guida del Piano triennale 2016-2018 delle Azioni Positive dell'Ente, per l'attuazione delle quali il Comune potrà prevedere stanziamenti in opportuni fondi a carico del bilancio dell'Ente, eventualmente integrati con i fondi messi a disposizione dal Ministero del Lavoro, dal Fondo Sociale Europeo e dall'unione Europea, nonché la messa a disposizione del personale che sarà ritenuto necessario per l'attuazione delle singole azioni.

## **3. COMITATO PARI OPPORTUNITÀ (C.P.O.)**

Riferimenti normativi:

- CCRL F.V.G. - Art. 28 del D.P.R. 333/1990
- D.P.R. 13.05.1987, n. 268 recante Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sindacale, per il triennio 1985-1987 relativo al comparto del personal degli Enti locali" sez. 7 "Pari Opportunità"
- Direttiva del Ministero per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le pari opportunità del 23.05.2007.

### **Costituzione**

Nel corso del triennio 2016-2018 il Comune intende costituire il Comitato Pari Opportunità, previa consultazione del proprio CCRL di categoria e con il coinvolgimento delle RSU e dell'Amministrazione. La composizione del Comitato sarà disciplinata nell'ambito del Regolamento di organizzazione interno dell'Ente e con le competenze ad esso affidate nonché le modalità di funzionamento.

## **4. CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI ED IL MOBBING**

Il principio della dignità ed inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminanti a connotazione sessuale, diviene oggetto della Raccomandazione n. 92/131/CEE, adottata dall'Unione Europea il 27.11.1991 su tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro che propone l'adozione di un "*Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali*", auspicando che tutti gli stati membri promuovano l'adozione di uno specifico Codice. L'Ente si impegna a regolamentare il Codice di Condotta contro il mobbing e

le molestie sessuali, morali e comportamentali discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone. A garanzia di imparzialità il CPO nomina, anche in forma associata con altri Enti, la figura della Consigliera di Fiducia, alla quale potranno rivolgersi i/le dipendenti vittime di comportamenti discriminatori.

## **5. OSSERVATORIO PERMANENTE**

L'Osservatorio permanente vigila sulla situazione lavorativa del personale maschile e femminile dell'Ente, con dati disaggregati per sesso che, unitamente ad altri strumenti di rilevazione, evidenzia le criticità che continuano ad ostacolare le effettive condizioni di pari opportunità. Obiettivi dell'Azione:

- Introdurre una gestione sistematica della rilevazione delle informazioni retributive al fine di evidenziare eventuali disparità.
- Individuare ipotesi di intervento finalizzate a risolvere eventuali disparità rilevate e dare attuazione alle soluzioni concordate con le organizzazioni sindacali ed istituzioni di parità.
- Mappare l'evoluzione della presenza femminile nei ruoli organizzativi ed in particolare nelle posizioni gerarchiche.
- Monitorare l'equità dei bandi di concorso, per le nuove assunzioni e per le progressioni di carriera del personale al fine di garantire l'applicazione del principio della parità di accesso.

## **6. AZIONI POSITIVE**

Su questa linea di azione il Comune intende operare in queste direzioni:

- a. Azione di formazione e sensibilizzazione sul piano della parità e delle pari opportunità, uguaglianza uomo-donna, mobbing.
- b. Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari (legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori) e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.
- c. Introdurre per i fini di cui al punto a), ove se ne rilevi la necessità, forme flessibili di organizzazione del lavoro quali la disciplina del part-time e la flessibilità dell'orario al fine di consolidare l'efficienza del servizio erogato e rispondere parallelamente alle esigenze dei/delle dipendenti con le responsabilità familiari e favorire inoltre, sempre per i motivi succitati, eventuali richieste di mobilità comportamentale, che favoriscano l'avvicinamento alla famiglia.
- d. Superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio della formazione e della progressione in carriera. L'Amministrazione si impegna a favorire professionalità e carriera dei lavoratori e delle lavoratrici senza alcuna discriminazione. Dando attuazione a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, promuoverà il merito ed il miglioramento della performance individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti (incentivi sia economici che di carriera) selettivi, secondo logiche meritocratiche. Inoltre si impegna a promuovere le pari opportunità anche mediante l'inserimento di specifici obiettivi

organizzativi (che potranno rivolgersi sia al contesto interno sia al contesto esterno dell'Ente nel Piano esecutivo di gestione. Sarà inoltre garantita la coerenza tra il Piano esecutivo di gestione e/o il Piano della performance ed il presente Piano delle azioni positive.

e. Garantire la partecipazione a corsi di formazione professionale ed aggiornamento, adottando modalità organizzative atte a favorire la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare. Le tematiche su pari opportunità, mobbing, uguaglianza uomo-donna verranno tenute in considerazione nei corsi di aggiornamento del personale, compatibilmente con le disponibilità di bilancio per la copertura delle spese conseguenti; inoltre si presenteranno richieste di finanziamento presso di Enti preposti, al fine di attivare tali progetti. Sarà incoraggiata la presenza delle donne ai corsi di aggiornamento/formazione di futura programmazione.

f. L'Amministrazione si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, nonché di altri eventuali organismi e gruppi di lavoro istituiti dall'Ente, la pari rappresentanza di uomini e donne.

## **7. COMUNICAZIONI, TRASFERIBILITÀ E COORDINAMENTO**

In itinere rispetto al processo di sviluppo delle azioni precedentemente descritte e a conclusione delle stesse, si procederà ad attività di informazione e comunicazione.

## **8. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

In tale ambito saranno discussi anche con l'RSU rappresentativa dell'Ente modalità di orario compatibili con gli obiettivi di cui al punto 6). Inoltre si studieranno per le/i lavoratrici/lavoratori residenti nel territorio del Comune delle forme di agevolazione per l'accesso dei figli alle scuole o per l'organizzazione di forme di sostegno, ove necessario tramite progetti che potranno essere finanziati con le risorse di cui all'art. 11.

## **9. MONITORAGGIO**

Le iniziative contenute nel presente Piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2016-2018 per dare concreta attuazione ai principi di parità. Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese, verranno pianificati per ciascun intervento tempi di attuazione, nonché risultati intermedi e finali da conseguire al fine di poter impostare un monitoraggio periodico dell'avanzamento delle iniziative e, in relazione ai risultati intermedi conseguiti, effettuare interventi correttivi.

## **10. TEMPI DI ATTUAZIONE**

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2016-2018. Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo. Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dell'Ente alle problematiche delle pari opportunità troveranno applicazione già nel primo anno di decorrenza del Piano in quanto base essenziale per la creazione di un substrato culturale e motivazionale necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.

## **11. LE RISORSE DEDICATE**

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune potrà mettere a disposizione le necessarie risorse, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.