



COMUNE DI MOSCIANO S.ANGELO (TE)

UFFICIO AFFARI GENERALI

Piano delle azioni positive aggiornamento triennio 2016 – 2018

ADOTTATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N° _____ DEL _____

1. Premessa e Report su precedente Piano

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza di opportunità nelle politiche, il Comune di Mosciano Sant'Angelo ha adottato **il Primo Piano Delle azioni positive con deliberazione Giunta n° 60 del 19/05/2012**, conformemente a quanto disposto dal Decreto Legislativo 196/2000.

Il precedente Piano prevedeva una serie di azioni per assicurare:

- le Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- l' Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- La Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il report delle azioni viene cos' sintetizzato:

- 1) Azioni di formazione e sensibilizzazione sul piano della parità e delle pari opportunità, uguaglianza uomo-donna, mobbing.

Nei veri atti e regolamenti generali adottati nel triennio 2012/2014 si è sempre affermato il principio della parità di genere cercando di sensibilizzare il valore dell'uguaglianza tra uomo e donne (regolamento di organizzazione, codice di condotta, regolamento per l'accesso all'impiego)

- 2) Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.

I dirigenti hanno assicurano al personale dipendente di genere femminile la conciliazione dei tempi lavoro con i tempi famiglia assicurando una flessibilità di mezz'ora in entrata ed in uscita e concordando i recuperi orari di volta in volta;

- 3) 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 ha promosso il merito ed il miglioramento della performance individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti (incentivi sia economici che di carriera) selettivi, secondo logiche meritocratiche, adottando un regolamento del ciclo della performance e sviluppando la programmazione per obiettivi strategici. Nella costruzione del Piano Esecutivo di gestione è stata garantita la coerenza tra il Piano Esecutivo di Gestione e/o Piano della performance e il Piano delle azioni positive.

- 4) 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.

E' stata sempre incoraggiata la presenza delle donne ai corsi di aggiornamento/formazione di messi in campo dall'amministrazione per tutto il personale dipendente.

Alla luce del primo report di verifica si propone il seguente aggiornamento:

Il Decreto 196/2000 "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 17.05.19989 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 tra generi non inferiore a due terzi. La legge 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro" all'art. 1 comma 2, lett. C), d), e) indica tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- Superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, 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 sottorappresentate e 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 e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Poiché è intendimento del Comune rinforzare il Piano di Azioni Positive affinché non rimanga una semplice dichiarazione di intenti, esso conferma le azioni già previste e ne individua di nuove attività che permettono di avviare azioni concrete e 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 specifica attenzione alle politiche di genere e che dunque le assume come "valore" nella propria pianificazione strategica, conformemente al dettato della legge vigente.

Attualmente l'organico dell'Ente è il seguente:

DESCRIZIONE	CATEGORIE				DIRIGENTI	TOTALE
	B	C	D1	D3		
Posti di ruolo a tempo interminato	15	13		7		35
Posti di ruolo a tempo determinato	8					8
TOTALE						43

Fuori dall'organico dell'Ente secondo previsione di legge l'unico dirigente dell'ente è il segretario generale che risulta di genere femminile.

E la situazione organica a tempo indeterminato e a tempo determinato può essere rappresentata in funzione della differenza di genere alla data odierna distintamente come nel seguente prospetto:

Descrizione	B	C	D1	D3	TOTALE
Uomini	13	8		6	27
Donne	10	5		1	16

Dall'analisi della situazione emerge un divario tra i generi sia rispetto alla composizione totale, sia rispetto alle posizioni apicali superiore rispetto a quello individuato nell'art. 48 del D.Lgs.198/2006. Risulta, pertanto, di fondamentale importanza il percorso intrapreso dal Comune di Mosciano Sant'Angelo con l'adozione del presente piano al fine di ristabilire l'equilibrio tra i generi, compatibilmente con le limitazioni poste dalle norme legislative in vigore alla spesa del personale.

2. Le Azioni del Piano

Il Piano di Azioni Positive (PAP) 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 riproposte le linee guida del Piano Triennale 2012 – 2014 delle Azioni Positive dell'Ente, per continuare ad assicurarle e nuove azioni l'attuazione per le 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.

Comitato Pari Opportunità (C.P.O.)

Riferimenti normativi:

- CCNL
- Art. 28 del D.P.R. 333/1990
- D.P.R. 13.05.1987 n. 268 "Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sindacale, per il triennio 1985 – 1987, relativo al comparto del personale degli Enti Locali" sez. 7 "Pari opportunità"
- Direttiva Ministeriale 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 **dovrà** costituire il Comitato Pari Opportunità, previa consultazione del proprio CCNL 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 e il mobbing

Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori 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 ha introdotto nel Codice di Condotta il richiamo ai principi sulle pari opportunità.

Contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamentali discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atti a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone sarà fatto uno specifico regolamento .

6. Azioni positive

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

1. Azioni di formazione e sensibilizzazione sul piano della parità e delle pari opportunità, uguaglianza uomo-donna, mobbing.
2. Continuare a 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.
3. Introdurre per i fini di cui al punto 2), ove se ne rilevi la necessità, forme flessibili di organizzazione del lavoro quali la disciplina 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 intercompartimentale, che favoriscano l'avvicinamento alla famiglia.
4. 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 s'impegna a favorire professionalità e carriera dei lavoratori e della lavoratrici senza alcuna discriminazione. Continuerà a promuovere tramite il ciclo virtuoso della performance il merito ed il miglioramento della performance individuale, secondo logiche meritocratiche. Inoltre s'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 Piano della performance e il presente Piano delle azioni positive.

- 5) 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 al personale, compatibilmente con le disponibilità di bilancio per la copertura delle spese conseguenti; inoltre, si presenteranno richieste di finanziamento presso gli Enti preposti, al fine di attivare tali progetti. Sarà

incoraggiata la presenza delle donne ai corsi di aggiornamento/formazione di futura programmazione.

6) L'amministrazione dovrà 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) **Organizzazione del lavoro** In tale ambito saranno discussi anche con la RUS rappresentativa dell'Ente modalità di orario compatibili con l'obiettivo della parità di genere. 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 al punto 2

8) **Monitoraggio**

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.

9) **Tempi di attuazione**

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2016 – 2018.

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 garantirle'efficace avvio di tutte le azioni.

10) **Le risorse dedicate**

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune potrà mettere disposizione le necessarie risorse, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e inoltre 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.

11) **Durata del Piano.** Pubblicazione. Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale. Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente, al Cug del Comune di Rubiera nonché pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente. Potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.