



COMUNE DI FICAROLO
Provincia di Rovigo

PIANO DI AZIONI POSITIVE
PER LE PARI OPPORTUNITA' UOMO-DONNA
TRIENNIO 2020/2022

ALLEGATO A) ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 17 DEL 19/02/2020

PREMESSA GENERALE:

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro*" (ora abrogata dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "*Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche*", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come

sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: *"Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consiglieria o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consiglieria o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.*

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)".

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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

L'art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

L'Amministrazione Comunale di Ficarolo, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, indirizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art. 1 - OBIETTIVI

Nel corso del triennio 2020/2022 il Comune intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1. Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.

Obiettivo 2. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Obiettivo 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo 5: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 6: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Art. 2

Ambito d'azione: analisi dati del Personale

OBIETTIVO 1

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Personale del Comune di Ficarolo al 31.12.2019

Lavoratori	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	0	2	3	1	0	6
Uomini	0	0	1	1	0	2
Totale	0	2	4	2	0	8

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
I - Amministrativo	0	3	3
II - Finanziario	0	3	3
III - Tecnico	2	0	2
Totale	2	6	8

Il contesto del Comune di Ficarolo, come sopra rappresentato, evidenzia la presenza femminile sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente.

Per quanto riguarda la titolarità di Posizioni Organizzative, questa è stata conferita sia alle due dipendenti in ruolo e a tempo indeterminato che rivestono una posizione apicale sia al tecnico comunale in virtù delle nuove disposizioni previste dal C.C.N.L. 2016/2018, non essendo presente alcun dipendente di cat. D nell'area tecnica.

Da tale piano scaturisce che l'attuazione del principio delle pari opportunità tra uomini e donne è stata garantita secondo una linea di coerenza e continuità, traducendosi, in concreto, sia in apposite scelte politico-istituzionali, sia nell'assetto organizzativo, sia nella puntuale attuazione delle specifiche misure previste per superare qualsiasi discriminazione di genere e consentire alle donne lavoratrici di conciliare la loro vita professionale e quella familiare.

SPECIFICHE CONTRATTI ATIPICI

Forme di lavoro flessibile e/o atipiche:

Alla data del 31/12/2019 non sono presenti forme di contratto atipico (job sharing, telelavoro, contratto di collaborazione coordinata e continuativa, co.co.pro., ecc.).

Art. 3

Ambito d'azione: ambiente di lavoro

OBIETTIVO 2

Il Comune si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di *mobbing*;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il fine che si prefigge il presente Piano è di portare a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa in materia di pubblico impiego, mediante diffusione di esperienze e conoscenze nonché di altri elementi informativi e documentali tesi ad un reciproco arricchimento ed al miglioramento della qualità della vita all'interno del luogo di lavoro.

Art. 4

Ambito di azione: assunzioni

OBIETTIVO 3

Non esistono possibilità per il Comune di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla normativa legge comprese quelle di cui alle Leggi n. 903/77 e n. 125/91 e dal D. Lgs. n. 196/2000.

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di entrambi i generi.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Art. 5

Ambito di azione: assegnazione del posto

OBIETTIVO 3

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno

favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Nell'attuazione dell'obiettivo sarà data opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

La finalità strategica da raggiungere consiste nel creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Nel triennio considerato saranno:

- programmati percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile;
- utilizzati sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere, compatibilmente con le disposizioni normative vigenti;
- affidati gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni;
- poste in essere attività finalizzate alla prevenzione dello stress da lavoro correlato e individuate azioni di miglioramento.

Art. 6

Ambito di azione: formazione

OBIETTIVO 4

Il Piano triennale 2020/2022 dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Saranno programmate attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali. I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente nel momento del rientro e al fine di favorire il reinserimento dopo periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi vari (onde facilitare la ripresa dell'attività lavorativa e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio).

Le finalità strategiche si riassumono nell'intento di migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Art. 7

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

OBIETTIVO 5

Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

Particolare attenzione sarà data alla conciliazione fra vita lavorativa e privata a tutti i lavoratori e le lavoratrici al fine di favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori.

Nel Comune di Ficarolo è in vigore un orario flessibile sia in entrata che in uscita con recupero della flessibilità nell'arco della giornata e, in caso di impossibilità, nell'arco del mese. Particolari necessità di tipo familiare e/o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Al fine di promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio e di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità, saranno valutate sperimentazioni di nuove forme di orario flessibile anche in riferimento al telelavoro e al part-time, oppure mediante articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Art. 8

Ambito di azione: informazione e comunicazione

OBIETTIVO 6

All'interno del Comune di Ficarolo si provvederà alla raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).

Il fine è quello di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di P.O., l'obiettivo consiste nel favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Sarà garantita la diffusione interna delle informazioni e dei risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento del sito Internet, etc.) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti allo scopo.

Saranno date altresì informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive che verrà pubblicato sul sito internet del Comune.

Art. 9

Durata

Il presente Piano ha durata triennale, per il periodo 2020/2022.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Art. 10

Attuazione del Piano

L'Amministrazione Comunale sottoporrà il presente Piano Triennale alle RSU ed alla Consigliera di Parità territorialmente competente, per il parere.

Si impegna, quindi, ad avvenuta approvazione, ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel Piano stesso e a dare attuazione in quanto in esso contenuto.

L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini verrà tenuto presente nella formulazione di Regolamenti, atti amministrativi e nella predisposizione di ogni attività.

L'Amministrazione Comunale si impegna, altresì, a provvedere al controllo in itinere del Piano, al fine di monitorare i tempi e le modalità di attuazione e, se necessario, anche con aggiornamento annuale dello stesso.

