

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE per il Triennio 2016-2018**

### **PREMESSA**

L'art.48 del Dlgs.11 aprile 2006 n.198 "codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell' art.6 della Legge 28 novembre 2005 n.246 prevede che "i Comuni predispongano piani di Azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne".

Il presente Piano, aggiornamento del precedente (triennio 2013-2015), è l'espressione della volontà dell'Amministrazione Comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione.

E' d'uopo rappresentare in questa sede che, pur riconoscendo l'importanza del part time quale fondamentale strumento di conciliazione tra famiglia e lavoro, purtroppo la carenza di personale e l'impossibilità di procedere, nell'immediato, all'ampliamento della pianta organica, non consente l'adozione, da parte di questo Ente, di detta forma contrattuale.

### **FONTI NORMATIVE**

- l'art 37 della Costituzione che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne
- la legge 20 maggio 1970 n.300 che detta norme sulla tutela della libertà e della dignità dei lavoratori, ed in particolare l'art.15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto in cui non sia rispettata la parità di sesso;
- la legge n.125 del 10.04 1991 "Azioni per la realizzazione della parità uomo –donna nel lavoro
- l'art.6, comma 3, del Dlgs 267/2000 ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomini e donne; i Comuni;
- il D.lgs 30 marzo 2001 n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche ed in particolare gli art 1, comma 1 lettera c); 7 , comma 1;19, comma 5 ter ;35, comma 3, lettera c); 57 che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D.lgs 11 aprile 2006 n.198" Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma della legge 28 novembre 2005 n.246
- la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazione nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i diritti e le pari opportunità " misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella pubblica amministrazione;
- l'art 21 della legge n.183 del 4 novembre 2010 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- la Direttiva 4 marzo 2011. concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il seguente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Giugliano 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 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 contesto.

La strategia di attuazione delle azioni positive mira alla rimozione degli 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 in vigore, 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 citato Codice, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieti di discriminazione retributiva
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieti di discriminazione 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 parità di 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 Giugliano, con deliberazione della Giunta Comunale n.55 del 13.03.2012, ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e con decreto del Direttore Generale n.180 del 18.09.2012, ha provveduto alla costituzione e designazione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);

Con il “Piano di Azioni Positive” il Comune di Giugliano intende garantire:

1. Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
2. Uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. Benessere Organizzativo;
4. Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il Piano delle Azioni positive 2016-2018, in continuità e in coerenza con il Piano 2013/2015, presenta la necessità di porre in essere gli aggiornamenti di seguito elencati:

- Attivazione di uno sportello di ascolto
- Creazione di un sito CUG e di uno spazio Web dedicato, legato al sito istituzionale del Comune;
- Messa in atto di una Piano di Valutazione, Monitoraggio e Promozione del Benessere Organizzativo.

Il Piano Azioni Positive (PAP), qui proposto, si articola nelle seguenti sezioni:

1. Personale in servizio
2. Obiettivi ed azioni
3. Durata

### 1. PERSONALE IN SERVIZIO

Il personale con contratto a tempo indeterminato, alla data del 31.12.2015 risulta essere di 237 persone di cui 150 uomini (85%) e 87 donne (15%)

n.2 con contratto a tempo determinato-maschi

n.9 con contratto COCOCO di cui un maschio e 8 donne

n.3 con contratto a tempo determinato –progetto interministeriale RIPAM n.3 maschi.

Personale dipendente a tempo indeterminato distinto per categorie e genere alla data del 31.12.2015

Categoria	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	4	2	6
D	21	17	38
C	88	50	135
B	31	17	48
A	6	1	7
<b>Totale</b>	<b>150</b>	<b>87</b>	<b>237</b>

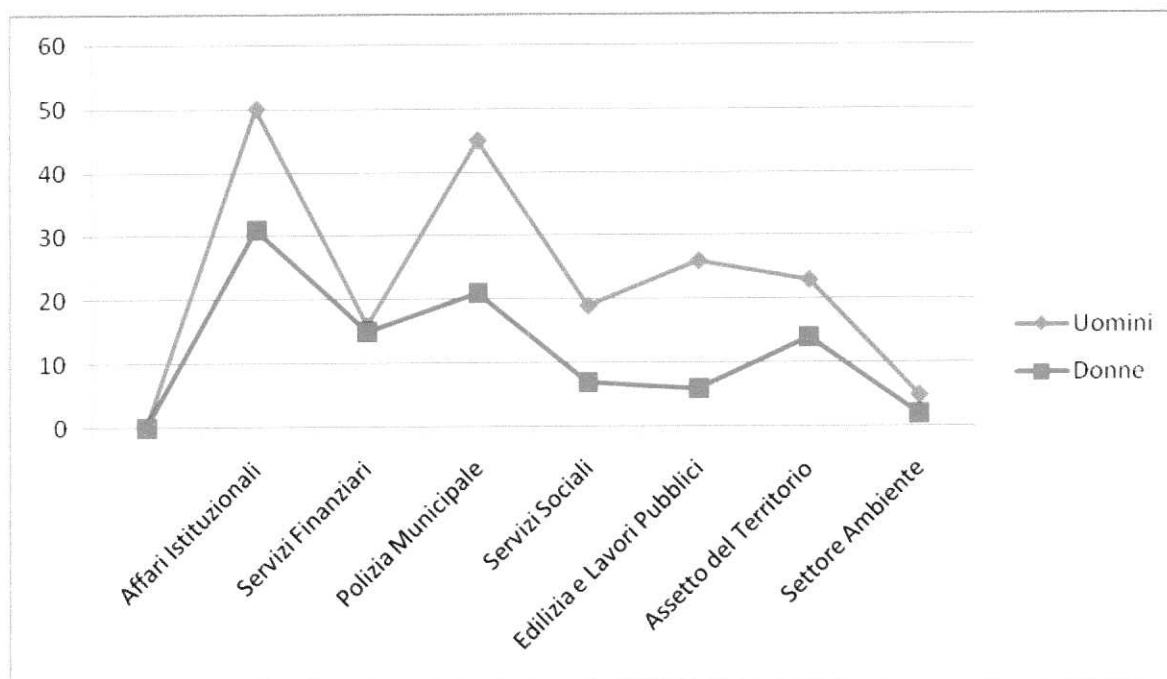
Quadro di raffronto tra rappresentanza maschile e femminile all'interno dell'ente

Categoria	Uomini	Donne
Dirigenti	66,67%	33,33%
D	55,26%	44,74%
C	63,78%	36,23%
B	64,58%	35,42%
A	85,71%	14,29%

La rilevazione evidenzia che il divario tra i generi risulta inferiore ai due terzi, ad eccezione della fascia A, e pertanto non occorrono azioni per il riequilibrio della presenza femminile.

La suddivisione per settore e genere, come riportata nella rappresentazione grafica seguente, evidenzia che la distribuzione, fatta eccezione per il settore Tecnico e per quello della Polizia locale, è complessivamente equilibrata.

Si rappresenta inoltre che il Segretario Comunale, in servizio dal 28 settembre 2015, è donna.



### OBIETTIVI DEL PIANO

- 1) Programmazione delle attività formative che possano consentire ai dipendenti nell'arco di un triennio di sviluppare una crescita professionale, tenendo conto delle indicazioni dei rispettivi responsabili di settore e delle esigenze che vengono manifestate dai dipendenti stessi
- 2) Promozione pari opportunità tra uomini e donne con particolare riguardo alle esigenze di cura e valorizzazione del Benessere di chi lavora
- 3) Promozione e diffusione di tutte le informazioni di particolare interesse per il personale dipendente
- 4) Supporto al Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, contro le discriminazioni e nelle iniziative che lo stesso intende porre in essere.
- 5) Assunzioni

### AZIONI

#### Obiettivo 1)

- I percorsi formativi dovranno essere, ove possibili, organizzati in orario di lavoro. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente dall'Amministrazione Comunale, utilizzando, in qualità di docenti, formatori esterni oppure le professionalità esistenti.

**Uffici Coinvolti:** Ufficio Gestione Risorse Umane per il monitoraggio delle esigenze e la realizzazione dei percorsi formativi.

### **Obiettivo 2)**

- Attivazione di specifiche progettazioni volte alla Promozione del Benessere Organizzativo attraverso la valutazione del clima aziendale, dello stress da lavoro correlato, la prevenzione del burn out e la messa in atto di apposite azioni di riequilibrio del benessere Organizzativo;
- Partecipazione ai bandi di finanziamento sulle pari opportunità, con progetti specifici sulla conciliazione dei tempi e condivisione delle responsabilità familiari.

**Uffici coinvolti:** Dirigenti responsabili di Settore, Settore Risorse Umane

### **Obiettivo 3)**

- Migliorare l'ascolto dei dipendenti, anche relativamente a determinate problematiche di tipo personale

-Prevedere l'attuazione di uno sportello di ascolto, volto a permettere colloqui individuali che potranno avvenire mediante diversi canali( e mail telefono o di persona)

-Sviluppare un sito Cug come strumento di comunicazione rivolto sia al personale interno che ai cittadini, attinenti ai temi per le pari opportunità, benessere organizzativo e di lotta contro ogni discriminazione

-Costituzione di uno spazio Web legato al sito istituzionale dell'Ente gestito dal CUG.

Rivolto alle politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;

**Uffici coinvolti:** Settore Risorse Umane, Comitato Unico di Garanzia

### **Obiettivo 4)**

- Favorire e valorizzare il buon finanziamento del Comitato Unico di Garanzia mettendo a disposizione spazi strumenti informazioni e fornendo un supporto organizzativo al comitato
- Coinvolgimento del CUG nella stesura del Piano triennale delle Azioni positive per il triennio 2016/2018

### **Obiettivo 5)**

- Assicurare, nelle Commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;

- Garantire che, nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, vengano stabiliti requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi, e non discriminatori, delle naturali differenze di genere;

- Operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o 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.

## **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (**2016/2018**).

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati da parte del personale dipendente, al

fine di procedere, alla scadenza del suddetto periodo, ad adeguato aggiornamento del Piano di Azioni Positive.