

# COMUNE DI PANTIGLIATE

Città metropolitana di Milano

## PIANO TRIENNALE 2017/2019 DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'

(APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI G.C. n. 9 del 12.01.2017)

### **Premessa normativa**

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del Dlgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi;

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2011 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare all'art. 7 prevedendo che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno» e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la

valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni“ che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. In quest’ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’innovazione e il Ministro per le pari opportunità, “l’ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all’accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza”.

### **Art 1 – Oggetto e finalità**

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate 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 fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Secondo quanto disposto dalle normative, 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.

Il Comune, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione dei diritti di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti col personale dipendente e con i cittadini.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l’Amministrazione Comunale, come già nei Piani precedenti, favorisce l’adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. a studi e analisi quantitative e qualitative sulle condizioni delle donne per settore professionale;
3. all’individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità;
4. all’introduzione di eventuali forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
5. alla promozione della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
6. a tutelare l’ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
7. a collaborazione con il CUG, che proporrà all’ente le esigenze e le azioni specifiche che ritiene di avviare.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in materia, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

## Art 2 - Analisi dati del personale

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 01/01/2017

Al 1° gennaio 2017 la situazione del personale dipendente presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti n. 29

Donne n. 12

Uomini n. 17

così suddivisi:

ufficio / settore	Uomini	Donne	Totale
Ufficio segreteria	0	1	1
Settore sportello al cittadino	2	7	9
Settore ragioneria	1	4 (di cui n. 1 ex art 14 CCNL 22.1.2004)	5
Settore tecnico	4	3 (di cui n. 1 in comando da altro ente e n. 1 in comando presso altro ente)	7
Settore polizia locale	5 (di cui n. 1 ex art 110 c.2 D. Lgs. 267/00 e n. 1 in aspettativa)	2	7
<b>totale</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>29</b>

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

categoria	Uomini	Donne
B	3	3
C	7	8
D	1	3
Posizioni organizzative	1	3
	12	17

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orari di lavoro della composizione del personale:

Categoria D	Uomini	Donne	totale
Posti a tempo pieno	2	5	7
Posti part time	0	1	1
Categoria C			
Posti a tempo pieno	7	8	15
Posti part time	0	0	0
Categoria B			
Posti a tempo pieno	3	2	5
Posti part time	0	1	1
<b>totale</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>29</b>

### **Art 3 – Obiettivi e azioni**

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

Il piano delle azioni positive è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata in precedenza, consolidando quanto già attuato.

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, in un'ottica di continuità, il Comune si ispira ai seguenti *principi*:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica, gli obiettivi da perseguire nel triennio sono:

**Obiettivo 1:** garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e di affidamento degli incarichi di responsabilità.

#### **Azioni**

Il Comune si impegna ad assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nelle selezioni l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un uomo, l'eventuale scelta del candidato 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.

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.

L'affidamento degli incarichi di responsabilità deve avvenire sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

**Obiettivo 2:** promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

#### **Azioni**

La formazione deve tenere conto delle esigenze di ogni Settore, consentendo l'eguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazioni in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orari di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, etc), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere la competenza ad un livello costante.

**Obiettivo 3:** introdurre eventuali forme di flessibilità oraria finalizzata al superamento di specifiche situazioni di disagio, per favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari.

#### **Azioni**

Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti ai servizi e agli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando 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".

L'ente favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

L'ente consente temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc. Tali personalizzazioni di orario dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi e a tal fine si esprimerà in via preventiva il responsabile di settore.

Quanto alla disciplina del part-time, le percentuali dei posti disponibili per lavoro a tempo parziale sono calcolate come previste dal C.C.N.L.

L'Ufficio del Personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

L'ente prevede agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

#### **Art 4 - CUG**

Presso questo ente è istituito il Comitato Unico di Garanzia, di cui all'art. 57 comma 1 del D. Lgs. 165/2001 e di cui alle linee guida sulle modalità di funzionamento del 4.3.2011 del Ministro per la PA e l'Innovazione e del Ministro per le pari opportunità.

Il Comitato unico di garanzia ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, in particolare sui piani di azioni positive.

#### **Art. 5 - Durata**

Il presente piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato in via permanente sul sito istituzionale dell'ente dell'Ente, nella sezione "regolamenti" e in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"

Nel periodo di vigenza potranno essere apportare le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune in collaborazione e su indicazione del Comitato Unico di Garanzia.

Inoltre, ogni dipendente potrà contribuire all'adeguamento del Piano formulando consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale, in modo che alla scadenza del triennio l'ente possa procedere ad un adeguato aggiornamento del Piano, recependo tutte le istanze pervenute.