

**COMUNE DI VITTORIA**

Comitato Unico di Garanzia

# Piano di Azioni Positive

# **PROGRAMMA TRIENNALE 2018 - 2020**

## **PIANO DI AZIONI POSITIVE**

**(ART. 48 D. LGS. 198/06)**

### **PROGRAMMA TRIENNALE 2018 – 2020**

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 sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

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.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare 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 un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Vittoria armonizza 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

Con il “Piano Triennale di Azioni Positive 2018-2020”, il Comune di Vittoria in sinergia ed unità di intenti con il Comitato Unico di Garanzia (CUG), intende realizzare un piano di azioni positive finalizzate alla promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le Pari Opportunità, alla valorizzazione del benessere dei lavoratori, alla lotta ed al contrasto ad ogni forma di discriminazione. A tal fine, rilevanza e priorità vengono attribuite alle seguenti misure comportamentali:

- Conoscenza e valorizzazione del ruolo del CUG;
- Pari Opportunità di carriera nell’ottica della valorizzazione di “genere”;
- Politiche eque di organizzazione del lavoro e di gestione del capitale umano;
- Adozione di strategie delle forme di flessibilità oraria in una logica costruttiva e dinamica tra i bisogni degli individui e le esigenze dell’Ente;
- Creazione di un clima di serenità e professionalità nell’ambiente di lavoro.

Nel corso del prossimo triennio, con la fattiva collaborazione dei diversi soggetti coinvolti nel processo gestionale dell’Ente, si intendono perseguire i seguenti obiettivi:

- **Obiettivo 1.** Accrescere le competenze del Comitato Unico di Garanzia.
- **Obiettivo 2.** Promuovere e diffondere le informazioni sulle tematiche riguardanti le Pari Opportunità.
- **Obiettivo 3.** Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.
- **Obiettivo 4.** Tutelare l’ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni e garantire condizioni di sicurezza per tutti.
- **Obiettivo 5.** Garantire il rispetto delle Pari Opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 6:** Promuovere le Pari Opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

- **Obiettivo 7:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

#### **Art. 2**

#### **Ambito d'azione: Ruolo del Comitato Unico di Garanzia (OBIETTIVO 1)**

All'interno dell'Ente l'attività del Comitato Unico di Garanzia deve essere supportata mediante la fornitura di tutti i dati e le informazioni necessarie a garantire l'effettiva operatività, nonché attraverso l'individuazione di uno o più referenti istituzionali interni che facilitino l'attività dello stesso e contribuiscano ad accrescerne le competenze in materia di pari opportunità, di temi afferenti al benessere organizzativo ed individuale.

#### **Art. 3**

#### **Ambito d'azione: Informazione e Comunicazione (OBIETTIVO 2)**

Il Comune di Vittoria si impegna a favorire una maggiore condivisione delle azioni positive che intende intraprendere ed un'attiva partecipazione al raggiungimento degli obiettivi che si prefigge in tema di pari opportunità, mediante i seguenti interventi:

- a) Programmazione di incontri di sensibilizzazione e di informazione rivolti a Dirigenti e Responsabili dei Servizi sul tema delle Pari Opportunità;
- b) Incarico agli Uffici di competenza (URP, Servizi Sociali, Centro Donna, ecc...) a provvedere alla raccolta 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...);
- c) Diffusione interna al personale dipendente di materiale informativo sui temi delle Pari Opportunità di lavoro, di dati, normativa e disposizioni sul tema delle pari opportunità;
- d) Redazione di un modulo di formazione sulle Pari Opportunità rivolto ai dipendenti comunali, con incontri di informazione/sensibilizzazione previsti *ad hoc*;
- e) Divulgazione a tutta la cittadinanza degli intendimenti programmatici in tema di Pari Opportunità e di eventuali risultati conseguiti attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet).

#### **Art. 4**

#### **Ambito d'azione: Analisi dati del Personale (OBIETTIVO 3)**

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

## **FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL:**

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:

**DIPENDENTI**                      **N. 451**

**DONNE**                              **N. 244**

**UOMINI**                              **N. 207**

A questi vanno aggiunti **n. 5** dirigenti di cui 4 uomini e 1 donna a tempo determinato per un **totale** di **n. 456** dipendenti.

**Così suddivisi per Direzioni come da Allegata Tabella A);**

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE, come da Allegata Tabella B);**

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE, come da Allegata Tabella C);**

## **SPECIFICHE CONTRATTI ATIPICI**

***Forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend, come da Allegata Tabella D)***

---

### **Art. 5**

#### **Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 4)**

- a) Il Comune di Vittoria 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
- b) Il Comune si impegna, altresì, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05.10.2001, ad adottare con proprio atto il Codice di Comportamento relativo al provvedimento da assumere nella lotta contro le molestie sessuali.

c) Il Comune, attraverso il CUG, si impegna a:

- promuovere le pari opportunità di tutti i dipendenti, senza distinzione di sesso e/o età;
- operare per prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del *mobbing* a tutti i livelli;
- tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori;
- garantire un ambiente di lavoro sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto;
- assicurare la messa in sicurezza degli ambienti di lavoro con abbattimento di eventuali barriere architettoniche;
- potenziare il Centro Donna in termini di risorse umane e materiali al fine di renderlo un realtà propulsiva di idee progettuali in tema di parità di genere sia all'interno del Comune che all'esterno nei confronti di altri centri associativi impegnati nella stessa causa;
- promuovere le celebrazioni e le ricorrenze civili inerenti le tematiche sulla parità di genere (25 novembre, 8 marzo ecc...), avvalendosi della collaborazione e sinergia di tutte le realtà associative operanti nel territorio (centri anti violenza, club service, associazioni culturali, associazioni no profit);
- vigilare sui sistemi di distribuzione dei carichi di lavoro tra i dipendenti di ambo i sessi.

d) In caso di segnalazioni di situazioni di disagio e malessere in ambito lavorativo, il Comune, su proposta del CUG, si impegna ad attivare meccanismi di tutela e ad adottare misure correttive appropriate.

e) In caso di segnalazioni di situazioni di estrema gravità, il CUG, sentita la Consigliera Provinciale di Parità, si riserva di proporre all'Ente soluzioni e/o provvedimenti.

## **Art. 6**

### **Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 5)**

- a) Non esistono possibilità per il Comune di Vittoria di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge.
- b) Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
- c) 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, si procede secondo la normativa vigente in materia.
- d) 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.
- e) Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nell'attribuzione di mansioni e ruoli, il Comune di Vittoria 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 del benessere psico-fisico degli interessati.

## **Art. 7**

### **Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 6)**

Il Comune di Vittoria è tenuto a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale di sesso maschile che al personale di sesso femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, nonché a favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno dell'Ente.

Tale obiettivo è perseguibile mediante le seguenti azioni:

- a) Programmazione di percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile;
- b) Adozione di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazione di genere;
- c) Affidamento senza discriminazione degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita;
- d) Attenta valutazione delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione ed aggiornamento professionale. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione di orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno particolari situazioni familiari oppure orario di lavoro part-time.

## **Art. 8**

### **Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 7)**

Il Comune favorisce l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro; promuove pari opportunità fra uomini e donne in condizione di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non legate esclusivamente alla genitorialità.

Il Comune di Vittoria favorisce l'adozione di politiche afferenti ai servizi ed agli interventi di conciliazione degli orari, prevedendo articolazioni diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, 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.

Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale dipendente dopo un'assenza prolungata per congedo di maternità/paternità o per esigenze familiari, predisponendo i seguenti interventi:

- a) attivazione di appositi flussi informativi tra i lavoratori e l'ente durante l'assenza (invio di posta a casa del dipendente assente);
- b) previsione di speciali forme di accompagnamento che prevedano l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o dal/dei dipendente/i in sostituzione durante l'assenza;
- c) adozione di iniziative formative mirate a colmare eventuali lacune e acquisire le competenze richieste.

### **Art. 9**

#### **Durata**

Il presente Piano ha durata triennale.

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 e continuo confronto con i CUG di altri Enti.