

## **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2018/2020**

### Premesse

L'art. 48 del D. Lgs.11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" prevede il piano triennale delle azioni positive, 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".

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. n. 165/2001 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 costituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

La Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità ha emanato 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 contesto interno

Destinatario del presente piano é il personale dipendente del Comune di Surbo.

La struttura organizzativa dell' Ente é la seguente:

#### **Cat. A**

| <b>Uomini</b> | <b>Donne</b> | <b>Totale</b> |
|---------------|--------------|---------------|
| <b>2</b>      | <b>//</b>    | <b>2</b>      |

#### **Cat. B**

| <b>Uomini</b> | <b>Donne</b> | <b>Totale</b> |
|---------------|--------------|---------------|
| <b>2</b>      | <b>1/</b>    | <b>3</b>      |

#### **Cat. C**

| <b>Uomini</b> | <b>Donne</b> | <b>Totale</b> |
|---------------|--------------|---------------|
| <b>12</b>     | <b>5</b>     | <b>17</b>     |

#### **Cat. D**

| <b>Uomini</b> | <b>Donne</b> | <b>Totale</b> |
|---------------|--------------|---------------|
| <b>5</b>      | <b>2</b>     | <b>7</b>      |

## Lavoratori con funzioni di responsabilità (titolari di P.O.)

| Uomini | Donne | Totale |
|--------|-------|--------|
| 3      | 3     | 6      |

## Lavoratori distinti per fasce d'età

| 30 - 40 |   | 41 - 50 |   | 51 - 60 |   | 61 - 67 |   | Totale |    |
|---------|---|---------|---|---------|---|---------|---|--------|----|
| U       | D | U       | D | U       | D | U       | D | U      | D  |
| 4       | 2 | 2       | 4 | 15      | 1 | 3       | 4 | 24     | 11 |

## Lavoratori distinti per titoli di studio

|   | Laurea | Scuola Superiore | M. | Scuola Inferiore | M. | Dipl. Prof.le | Qual. |
|---|--------|------------------|----|------------------|----|---------------|-------|
| U | 9      | 8                |    | 6                |    | 1             |       |
| D | 7      | 2                |    | 1                |    | 1             |       |

Il personale del Comune di Surbo, già facente parte di un Ente che ha un rapporto tra dipendenti e popolazione inferiore a quello previsto per gli enti dissestati, è stato vieppiù eroso, nel corso degli ultimi anni, dall'assenza di turn over.

A tale situazione si aggiunge un aumento costante dei servizi che l'Ente deve garantire ed erogare e di un processo di digitalizzazione in costante incremento, Cio' ha portato ad un aumento del carico di lavoro per i dipendenti, che hanno dovuto sviluppare nuovi processi lavorativi e nuove competenze.

La riforma pensionistica, inoltre, aumentando notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per la pensione, specie per le donne, ha trattenuto nell'ente persone che stavano programmando l'uscita dal mondo del lavoro e che hanno dovuto riprogrammare il proprio ruolo nell'ambito lavorativo.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

Come ricordato nella direttiva sopra citata “ un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza”.

La finalità del piano é avere dipendenti che traggano soddisfazione dal proprio lavoro e che praticino coscientemente il proprio ruolo di interfaccia tra la città e le istituzioni pubbliche

L'impegno dell'Amministrazione Comunale è sempre stato orientato in questa direzione, in particolare:

- il piano delle azioni positive è stato approvato nel triennio 2013/2015 e, successivamente, nel triennio 2016/2018 e nel triennio 2017/2019;
- è stata effettuata nell'anno 2014 la rilevazione sul benessere organizzativo del personale dipendente;
- è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia ( CUG)
- sono state favorite soluzioni per conciliare i tempi di lavoro e le esigenze familiari;
- è stata promossa la formazione dei dipendenti compatibilmente con le scarse risorse finanziarie.

## **Obiettivi Generali del Piano**

Il Comune di Surbo, nella definizione degli obiettivi, si ispira ai seguenti principi:

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

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutela e riconoscimento, come fondamentale e irrinunciabile, del diritto alla pari dignità della persona del lavoratore;
2. garanzia del diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. tutela, come valore fondamentale, del benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. interventi finalizzati a favorire le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale, tenendo conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimozione di ogni ostacolo, anche di carattere linguistico, che impedisce di fatto la piena realizzazione della parità di genere;
6. creazione di opportunità di formazione per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
7. adozione di politiche orientate alla conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;

## **Azioni positive**

Al fine di rendere effettivi gli obiettivi indicati nel presente piano l'Ente:

Svolge azione propulsiva per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

- Assicura, nelle commissioni di concorso e selezioni, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salvo motivata e documentata impossibilità;
- In sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali, richiama l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

Non sono previsti in dotazione organica posti che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

- Nella redazione di bandi di concorso e/o selezione viene richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e viene contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

- Favorisce il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.

- Definisce, ove possibile e per periodo di tempi limitati, forme di flessibilità oraria in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato;

- Favorisce l'utilizzo, negli atti e nei documenti amministrativi, di un linguaggio che privilegi il ricorso a locuzioni e termini privi di connotazione riferita ad un solo genere;

- Tutela costantemente il personale avverso ogni forma di comportamento lesivo della dignità della persona

Vigila affinché tutto il personale mantenga una condotta informata ai principi di correttezza che assicurino pari dignità di trattamento sul lavoro;

Favorisce i percorsi di formazione, garantendo la presenza di supporti informatici e/o di personale di ausilio nei confronti di dipendenti con problemi sensoriali;

Predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze

Realizza incontri e seminari sulle tematiche delle pari opportunità, del mobbing e delle molestie sul luogo di lavoro.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali e di meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.