

## **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2018-2020**

### Premessa:

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”.

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, “Misure per attuare pari 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., e che 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.

Il Comune di San Cesario sul Panaro, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende proseguire nell’azione di armonizzazione della propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto 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 con il personale dipendente e con i cittadini.

### **Precedente Piano triennale di azioni positive 2015-2017**

Come previsto nel Piano triennale di azioni positive 2015-2017 (approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 38 del 30/4/2015), in continuità con quanto già svolto nel precedente triennio 2012-2014 (Piano triennale di azioni positive approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 59 del 30/8/2012), sono state realizzate nell’Ente attività ed interventi inerenti le pari opportunità ed il benessere lavorativo ed organizzativo.

I suddetti Piani si caratterizzavano per essere rivolti a tutti coloro che lavoravano presso l’Ente, superando la concezione che vede le azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici, ritenendo opportuno predisporre azioni trasversali utili a tutti i lavoratori e alle lavoratrici.

In particolare il Piano triennale di azioni positive 2015-2017 comprendeva obiettivi ed azioni positive aventi le seguenti caratteristiche:

- che siano improntate al mantenimento dell’attuale standard;
- che si adattino alle recenti disposizioni che hanno introdotto forti restrizioni in materia di spese per formazioni e missioni;
- che tengano conto del blocco degli stipendi e dei contratti.

Gli obiettivi da perseguire in particolare riguardavano:

- formazione e riqualificazione;
- orario di lavoro;

- accesso al lavoro, sviluppo carriera e professionalità;
- sicurezza e benessere sul luogo di lavoro;
- informazione.

Le azioni volte al perseguimento dei predetti obiettivi sono state generalmente attuate.

### **Analisi dati del Personale**

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

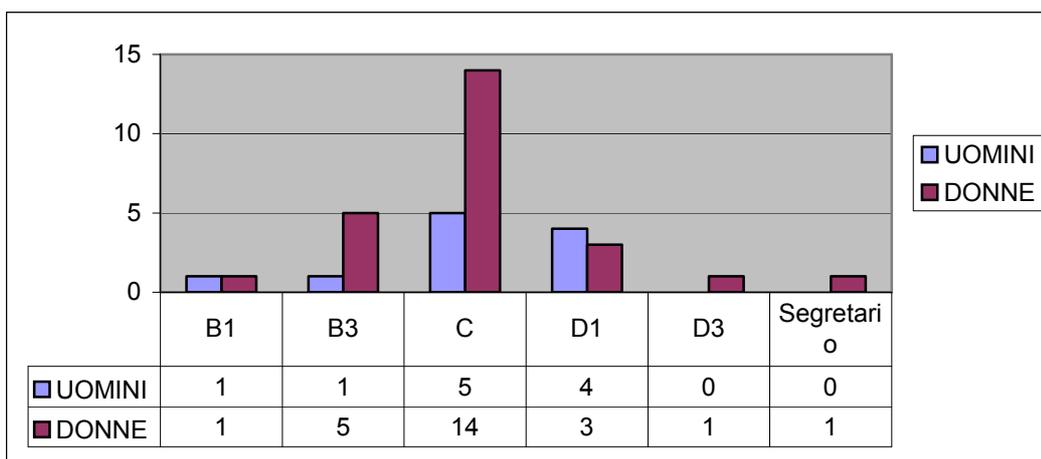
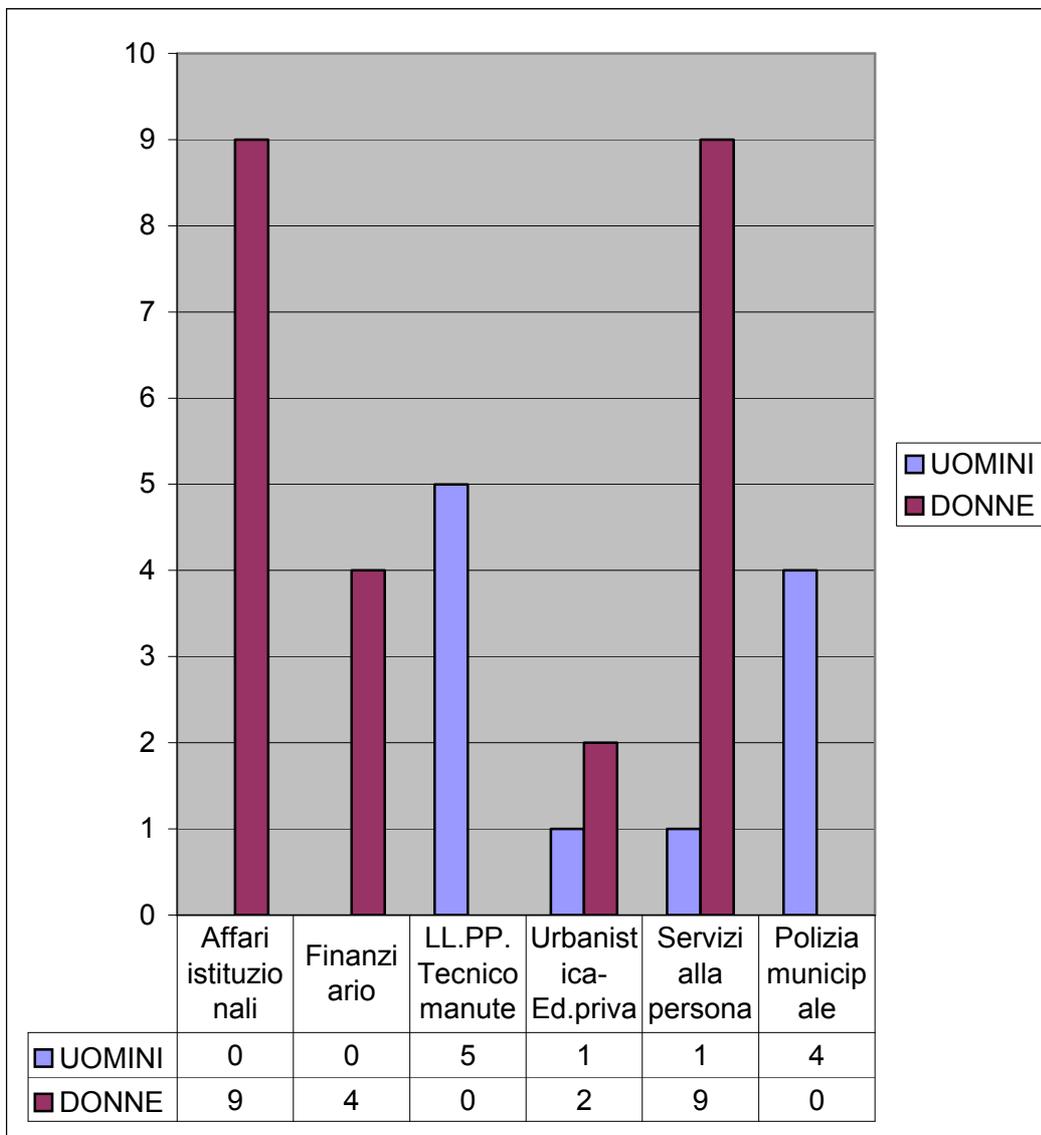
#### SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 30/ 11/2017

La situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

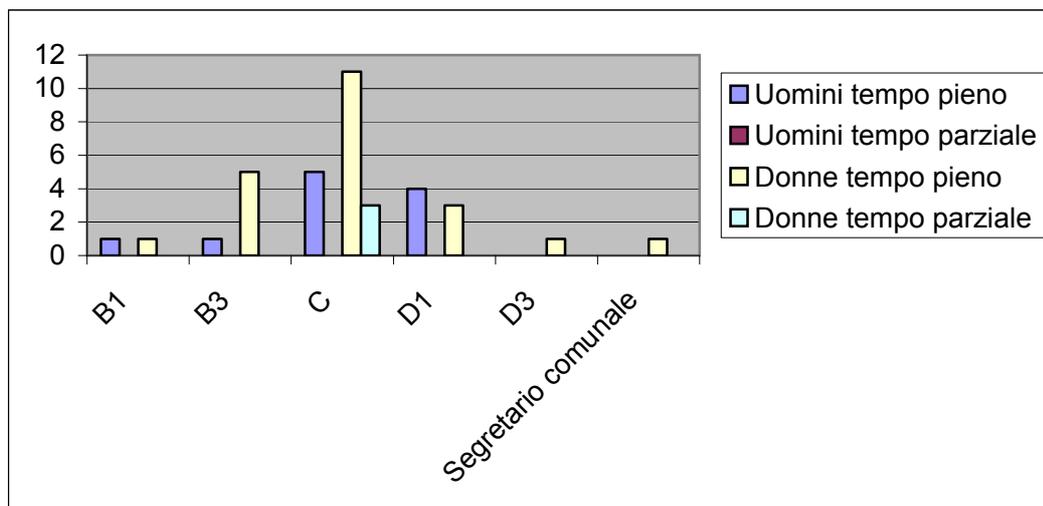
<b><i>DIPENDENTI</i></b>	<b><i>N. 35</i></b>
<b><i>DONNE</i></b>	<b><i>N. 24</i></b>
<b><i>UOMINI</i></b>	<b><i>N.11</i></b>

Così suddivisi per Settore:

**Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:**



## SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:



Come si evince dalla situazione occupazionale al 30/11/2017 in premessa esposta, le donne sono presenti in questo Ente in numero prevalente e ricoprono posti in organico di medio-alto profilo.

Si rileva una diminuzione del personale rispetto alla rilevazione del precedente triennio 2015-2017: n. 44 dipendenti al 31/12/2014 contro n. 35 dipendenti al 30/11/2017 (-20,45%).

### Piano triennale di azioni positive 2018-2020

Numerose disposizioni nazionali hanno da tempo modificato il contesto lavorativo della pubblica amministrazione introducendo vincoli e limitazioni:

- le limitazioni nelle assunzioni per gli enti locali ha determinato la diminuzione del numero di dipendenti e quindi la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture e dei servizi con il conseguente aumento del carico di lavoro per i dipendenti;
- la riforma pensionistica, aumentando l'età utile a maturare i requisiti per la pensione soprattutto per le donne, ha trattenuto nell'ente persone che stavano programmando e gestendo la loro uscita dal mondo del lavoro.

Le recenti riforme della pubblica amministrazione, per esempio quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti, la trasparenza dell'azione amministrativa e la prevenzione della corruzione per citarne alcune, l'introduzione di nuovi applicativi interni (contabilità, protocollo/delibere/determine), la mancata sostituzione del personale cessato, continuano a determinare un forte impegno da parte del personale nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro, inoltre obbligano la struttura e le personale che vi lavorano a ripensare e modificare i processi lavorativi ed a sviluppare ed utilizzare nuove competenze.

In tale contesto resta comunque confermato il presupposto fondante dei precedenti Piani di promuovere azioni trasversali utili alla promozione del benessere lavorativo di uomini e donne nonché alle politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, in particolare nel triennio, confermando quanto già stabilito negli scorsi anni, si considerano più rilevanti i seguenti interventi:

## **1. Descrizione intervento: ORARIO DI LAVORO**

### **Obiettivo:**

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove siano presenti problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche alla cura di categorie di soggetti deboli (anziani, portatori di handicap).

### **Finalità strategica:**

Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

### **Azione positiva 1:**

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 potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati che non incidano negativamente sul reddito.

### **Azione positiva 2:**

Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore del personale che rientra in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate motivate da esigenze personali o familiari, anche per poter permettere rientri anticipati.

### **Azione positiva 3:**

Il servizio personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

### **Soggetti e Uffici coinvolti:**

Responsabili di settore – Servizio personale.

### **A chi è rivolto:**

A tutti i dipendenti comunali.

## **2. Descrizione intervento: FORMAZIONE DEL PERSONALE**

### **Obiettivo:**

Proseguire, entro i limiti di spesa consentiti, nell'attuazione degli interventi di formazione che consentano di acquisire e/o rafforzare competenze necessarie ad operare in ruoli soggetti ad evoluzione funzionale ed organizzativa.

### **Finalità strategica:**

Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

### **Azione positiva 1:**

Programmare attività formative di norma in orario di lavoro al fine di consentire la più ampia partecipazione e prevedere altresì modalità organizzative specifiche per il personale addetto a mansioni lavorative che non consentono di assentarsi dal luogo di lavoro anche attraverso formazione webinar.

### **Soggetti e Uffici coinvolti:**

Responsabili di settore – Servizio personale.

**A chi è rivolto:**

A tutti i dipendenti comunali.

**3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

**Obiettivo:**

Fornire 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.

**Finalità strategica:**

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente.

**Azione positiva 1:**

Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

**Azione positiva 2:**

Utilizzare 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.

**Soggetti e Uffici coinvolti:**

Responsabili di settore – Servizio personale.

**A chi è rivolto:**

A tutti i dipendenti comunali.

**4. Descrizione intervento: SICUREZZA E BENESSERE SUL LUOGO DI LAVORO**

**Obiettivo:**

Proseguire nell'attuazione degli interventi di promozione sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere e in relazione allo stress lavoro-correlato.

**Finalità strategica:**

Migliorare il clima organizzativo in termini di benessere percepito, anche in un'ottica di genere.

**Azione positiva 1:**

Organizzare la formazione specifica e/o obbligatoria in materia di sicurezza del personale e con riferimento ai temi collegati allo stress lavoro-correlato.

**Soggetti e Uffici coinvolti:**

Responsabili di settore – Servizio personale - Medico competente - Responsabile del servizio di prevenzione e protezione - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza .

**A chi è rivolto:**

A tutti i dipendenti comunali.

**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.