



Comune di Alessandria della Rocca  
Provincia di Agrigento

## Piano Azioni Positive 2019-2021

### **Premessa e contesto normativo di riferimento**

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021 nasce grazie al contributo del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Alessandria della Rocca in coerenza con la normativa di riferimento.

L'Ente, con l'adozione e la stesura del piano, auspica il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella legge n.125/1991(Azioni positive per la realizzazione per la parità uomo donna nel lavoro).

Successivamente il D.lgs. n.29/1993 sostituito con il D.Lgs.n.165/2001 “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”. L'art.7 del D.Lgs. 196/2000 “*Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in merito alle azioni positive*” introduce, inoltre, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il D.Lgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità” prevede che ciascuna pubblica amministrazione, tra cui i Comuni, predisponga un piano di azioni positive volto ad “*assicurare le rimozioni degli ostacoli che di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*”, prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

La nozione giuridica di “azioni positive” viene specificata dall'art.42 “*Adozione e finalità delle azioni positive*” dello stesso decreto sopra citato ove, si precisa, che esse sono da intendere essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Anche l'art.21 della legge 4 novembre 2010, n.183 (cd “Collegato Lavoro”) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. Apportando modifiche rilevanti agli artt. 1,7 e 57 del D.Lgs. 165/2001.

Più in particolare la modifica dell'art.7 comma 1 ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione che possa discendere da tutti i fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che “*le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età. All'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. 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”.*

La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

Prevedendo lo stesso art.7 comma 1 del D.Lgs. 165/2001, che *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”* si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

La direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri -Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione -denominata *“Linee Guida sulle modalità di funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (art. 21, legge 04 novembre 2010, n.183)” esplicita che il CUG esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizione di benessere lavorativo), consultivi e di verifica.

Il CUG ha il fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nelle P.A. Contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione. Il raggiungimento delle finalità del CUG si traduce quindi nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e quindi l'efficienza e l'efficacia dell'Ente, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto raccordo con l'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messi a disposizione dallo stesso Ente.

Stretta è quindi la collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG nell'ambito dell'individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro. E' quindi opportuno, in tale ottica, il concretizzarsi delle maggiori sinergie possibili tra le parti coinvolte.

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Alessandria della Rocca è stato istituito con Determinazione del Dirigente n.431 del 06/07/2015.

Tenuto conto di quanto sopra esposto, e dello spirito della normativa di riferimento, il presente Piano di azioni Positive 2019/2021 si pone non solo come mero adempimento ad un obbligo di legge, bensì come primario strumento, operativo e di riferimento, per l'applicazione concreta dei principi sopraesposti, tenendo conto del contesto interno e delle dimensioni dell'Ente.

Con il presente Piano triennale delle Azioni Positive, l'amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionali e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. Al proseguimento e potenziamento delle attività del CUG
2. Allo sviluppo di carriera e professionalità;
3. Alla promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità;
4. Orari di lavoro;

Pertanto 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 professionali.

### **Situazione attuale**

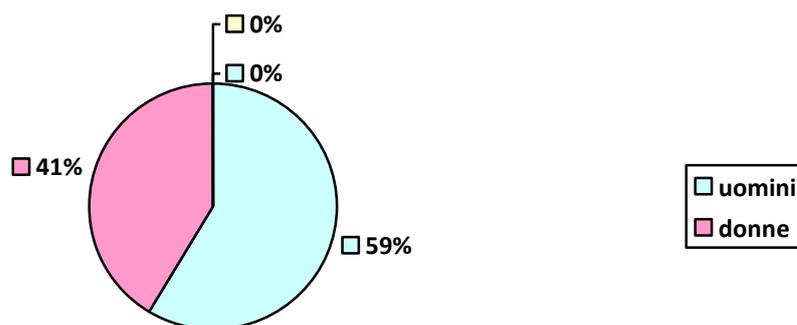
L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio, alla data odierna, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici.

Risultano infatti 16 donne e 26 uomini a tempo indeterminato di cui nove a tempo part-time, per un totale di 42 dipendenti, 3 donne e 1 uomo con contratto a tempo determinato e part-time, per un totale di 4 dipendenti, n. 1 dipendente a tempo determinato Responsabile di P.O. ed il Segretario Comunale in convenzione.

Nella rappresentazione del personale tramite suddivisione in categoria giuridica e settori di appartenenza delle lavoratrici e dei lavoratori si evidenzia quanto segue:

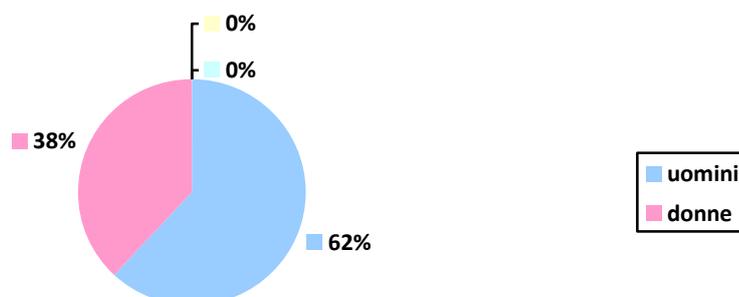
### **Personale dipendente**

Donne	19
Uomini	27
Totale	46



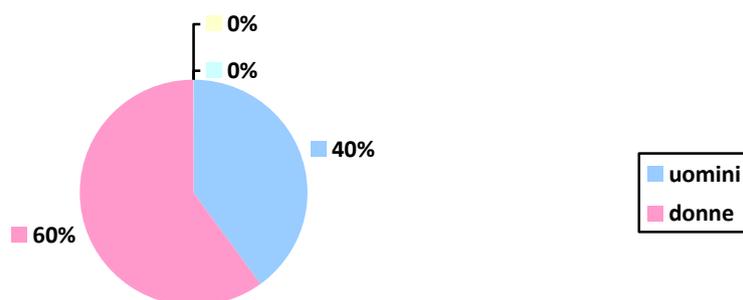
## A tempo indeterminato

Donne	16
Uomini	26
Totale	42



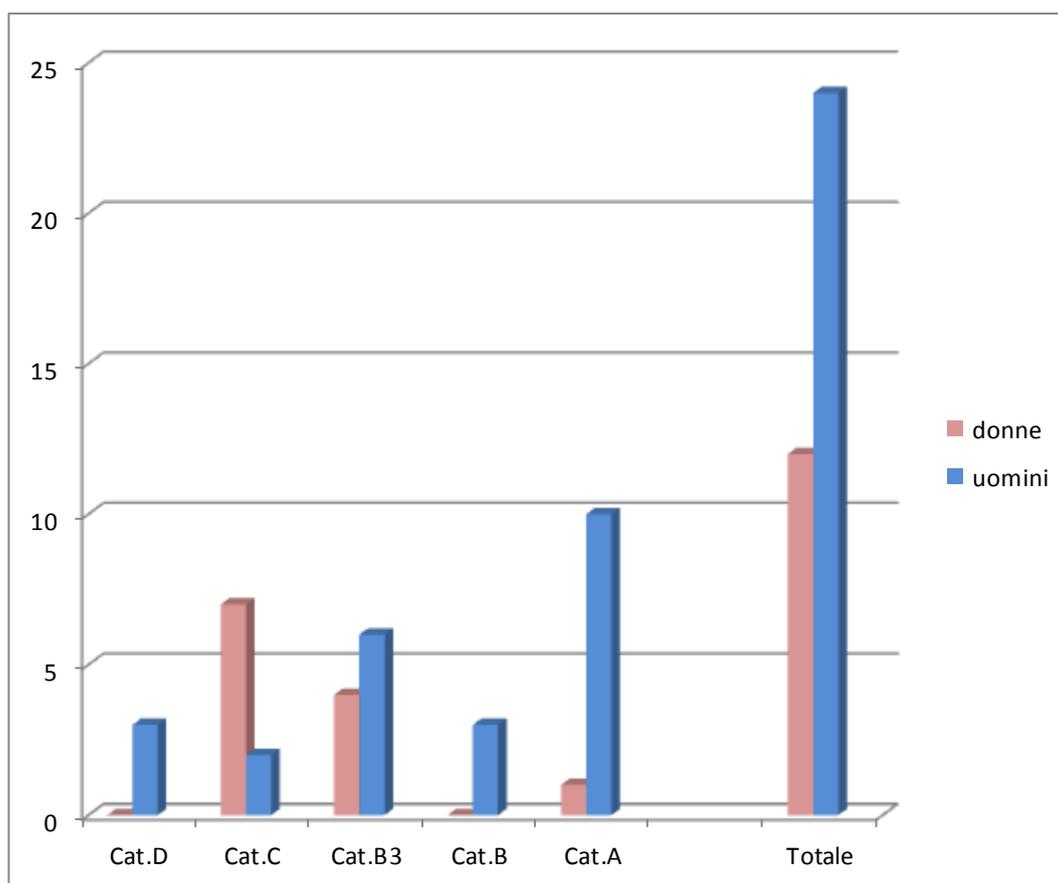
## A tempo determinato

Donne	3
Uomini	2
Totale	5



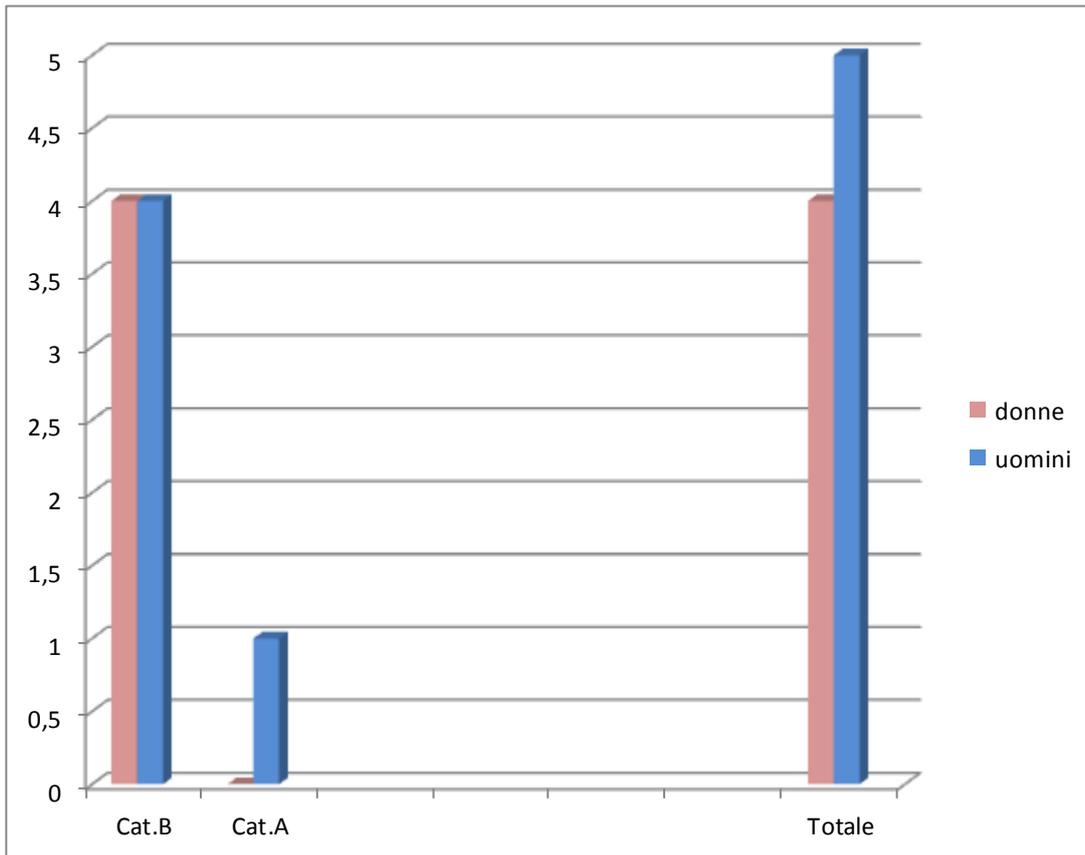
### A tempo indeterminato full-time per categoria di appartenenza

Lavoratori	Cat.D	Cat.C	Cat. B <sub>3</sub>	Cat. B	Cat. A
Donne	0	6	5	4	1
Uomini	3	2	5	7	9
Totale	3	8	10	11	10



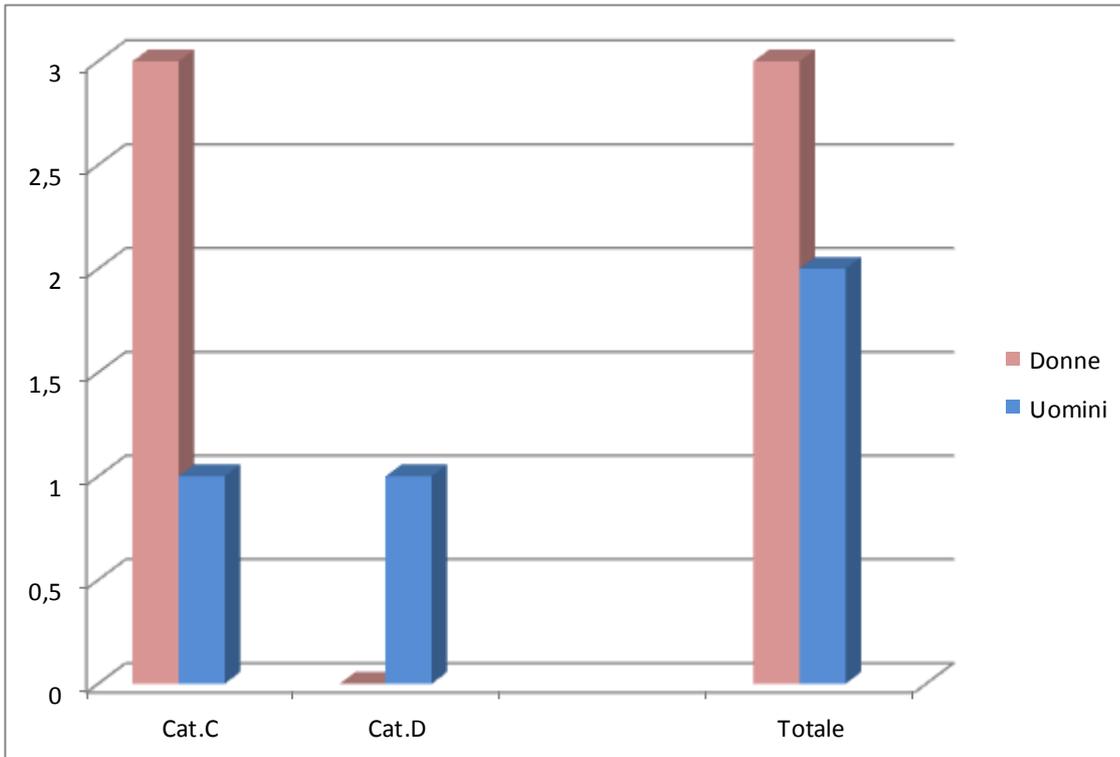
### A tempo indeterminato part-time per categoria di appartenenza

Lavoratori	Cat. B	Cat. A
Donne	4	0
Uomini	4	1
Totale	8	1



## A tempo determinato part-time per categoria di appartenenza

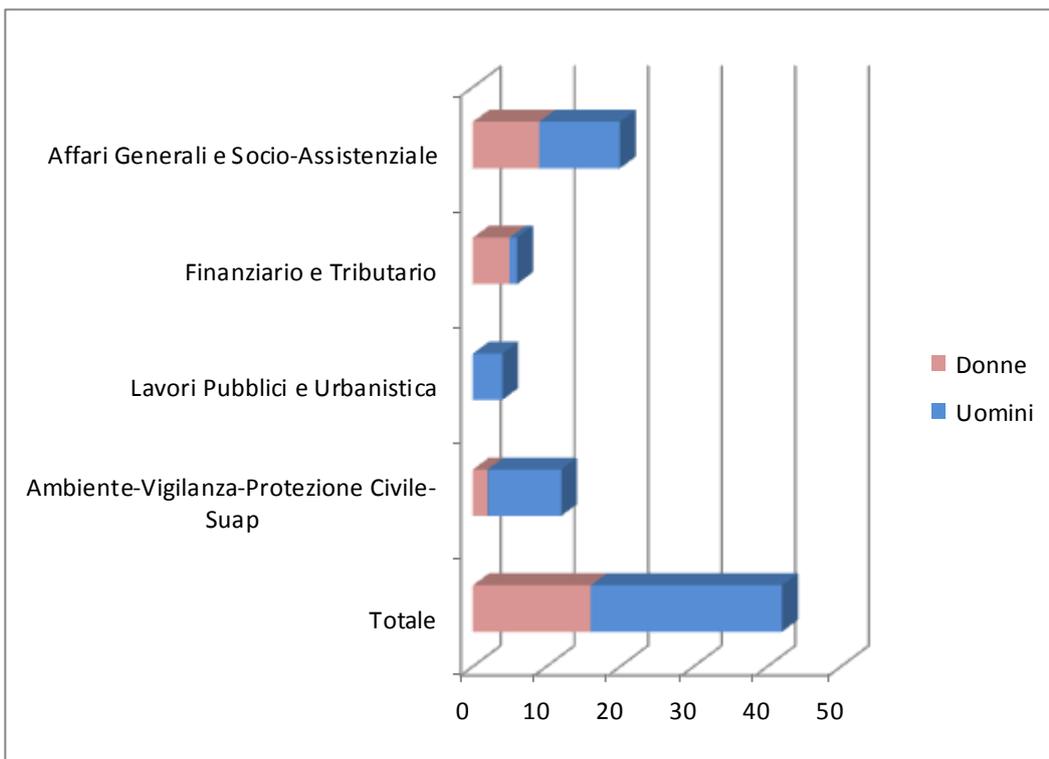
Lavoratori	Cat. C	Cat.D
Donne	3	0
Uomini	1	1
Totale	4	1



## Suddiviso per Settori

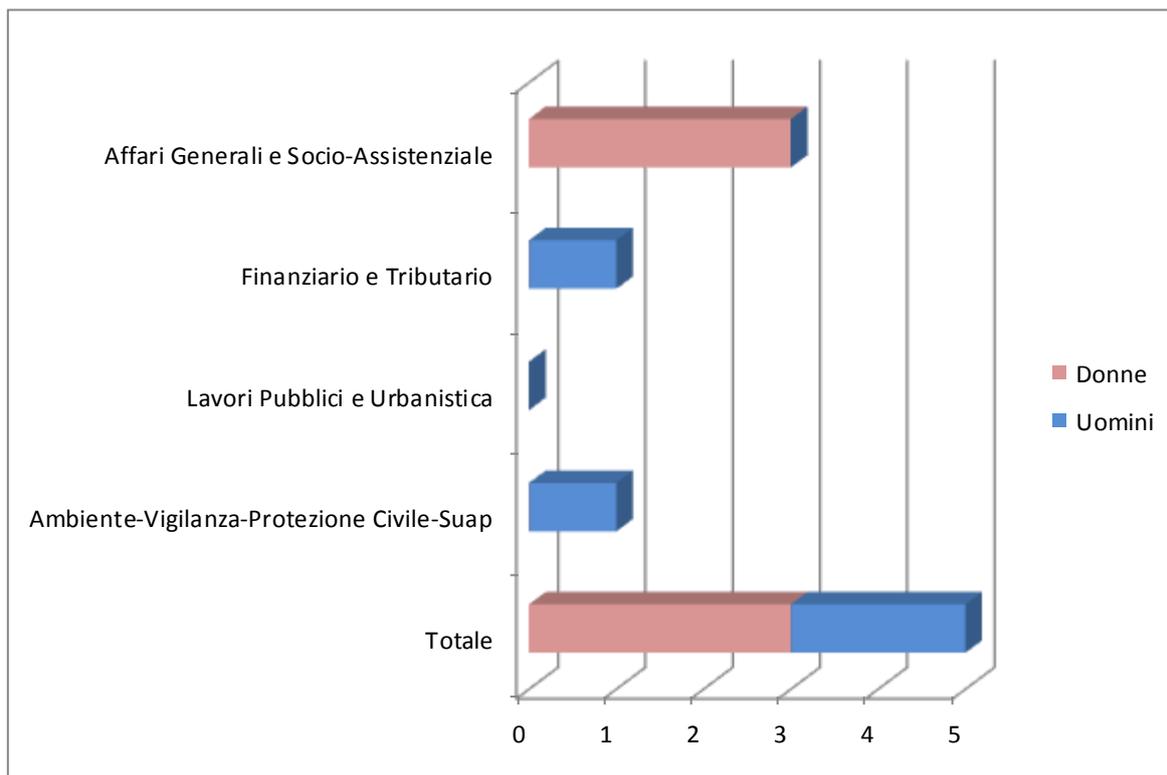
### a tempo indeterminato

	Affari Generali e Socio-Assistenziale	Finanziario e Tributario	Lavori Pubblici e Urbanistica	Ambiente-Vigilanza- Protezione Civile - Suap
Genere				
Donne	9	5	0	2
Uomini	11	1	4	10
Tot.	20	6	4	12



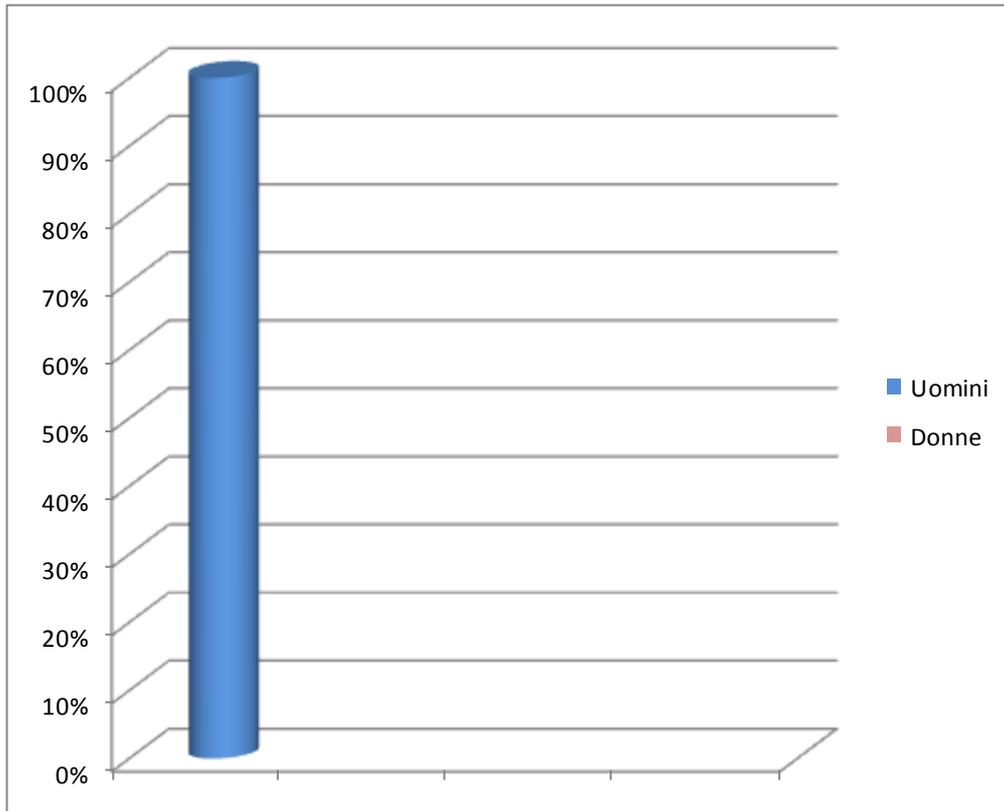
### A tempo determinato

Genere	Affari Generali e Socio-Assistenziale	Finanziario e tributario	Lavori Pubblici e Urbanistica	Ambiente- Vigilanza - Protezione Civile - Suap
Donne	3	0	0	0
Uomini	0	1	0	1
Tot.	3	1	0	1



## Dipendenti con incarico di posizione organizzativa

Genere	Titolari di P.O.
Donne	0
Uomini	3
Totale	3



**Si rileva che, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. n.198/2006, occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, in quanto, al momento, sussiste un divario fra generi.**

## SPECIFICA AZIONI POSITIVE

I contenuti del Piano di azioni Positive sono tutti riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati nella premessa. Essi possono essere così articolati:

Azione 1	
<b>Titolo</b>	Proseguimento e potenziamento delle attività del CUG
<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'ente
<b>Obiettivo</b>	Assicurare parità e pari opportunità di genere
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Costituzione nuovo CUG. Rafforzare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione.
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Ufficio personale e strutture direttamente interessate.
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione.
<b>Periodo di realizzazione</b>	2019

Azione 2	
<b>Titolo</b>	Sviluppo di carriera e professionalità
<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'ente
<b>Obiettivo</b>	Favorire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disponibilità di risorse finanziarie in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno.
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Responsabili di P.O. – Segretario C/le
<b>Azione positiva 1</b>	Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale maschile che femminile.
<b>Azione positiva 2</b>	Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazione di genere.
<b>Periodo di realizzazione</b>	2019

<b>Azione</b>	<b>3</b>
<b>Titolo</b>	Informazione.
<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'ente
<b>Obiettivo</b>	Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi di pari opportunità
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Ufficio personale - CUG e strutture direttamente interessate.
<b>Azione 1</b>	Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai titolari di posizione organizzativa sul tema delle pari opportunità.
<b>Azione 2</b>	Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione del presente Piano delle Azioni Positive sul sito internet dell'Ente.
<b>Periodo di realizzazione</b>	Entro il triennio in considerazione

<b>Azione</b>	<b>4</b>
<b>Titolo</b>	Orari di lavoro
<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time.
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'ente
<b>Obiettivo</b>	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.
<b>Strutture coinvolte nell'intervento</b>	Responsabili di P.O. – Segretario C/le
<b>Azione positiva 1</b>	Prevedere articolazioni orarie che garantiscano la flessibilità degli orari di lavoro per particolari esigenze familiari e personali.
<b>Periodo di realizzazione</b>	triennio in considerazione

#### Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale (2019/2021).

Il Piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito internet istituzionale.

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale, tramite il Comitato Unico di Garanzia, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Alessandria della Rocca lì