



Comune di Alessandria della Rocca
Libero consorzio comunale di Agrigento

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020/2022
(Art.48, comma 1, D,Lgs.198/2006)

CONTENUTO DEL PIANO:

PREMESSA

ART.1 PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO IL COMUNE DI ALESSANDRIA DELLA ROCCA

ART.2 OBIETTIVI DEL PIANO

AT.3 AZIONI POSITIVE

AT.4 DURATA

PREMESSA

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.

Il Comune di Alessandria della Rocca, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano delle Azioni Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento 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.

ART.1

PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO IL COMUNE DI ALESSANDRIA DELLA ROCCA

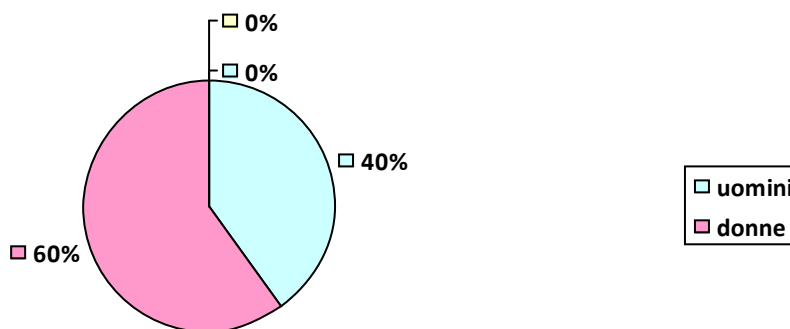
L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio, alla data odierna, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici.

Risultano infatti 27 donne e 17 uomini a tempo indeterminato di cui 16 a tempo part-time, n. 1 dipendente a tempo determinato Responsabile di P.O. per un totale di 45 dipendenti, ed il Segretario Comunale.

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

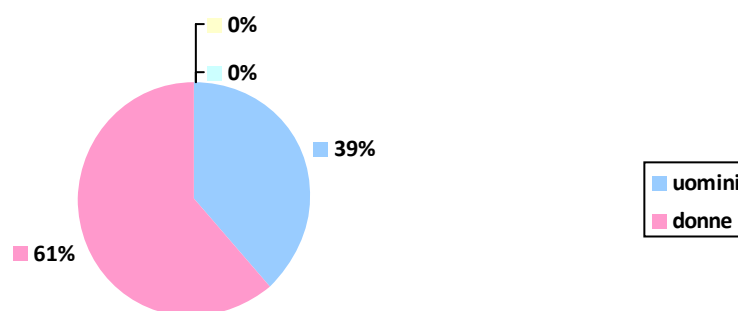
Personale dipendente

Donne	27
Uomini	18
Totale	45



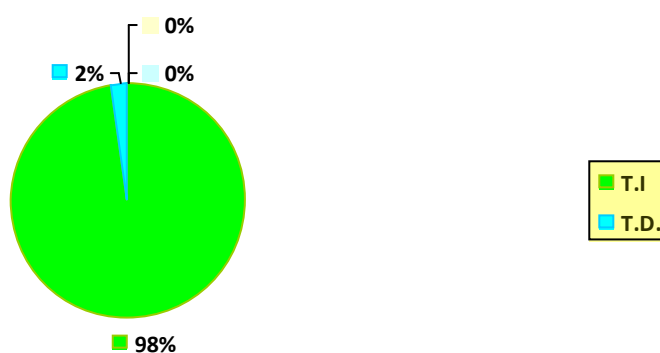
A tempo indeterminato

Donne	27
Uomini	17
Totale	44



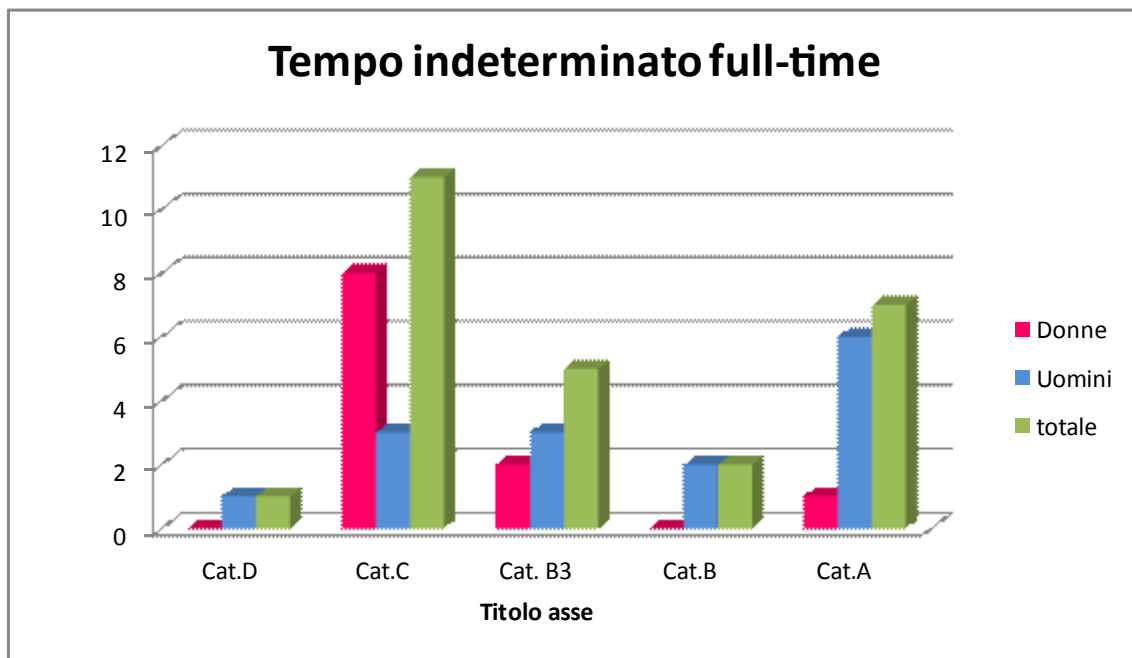
A tempo determinato

Donne	0
Uomini	1
Totale	1



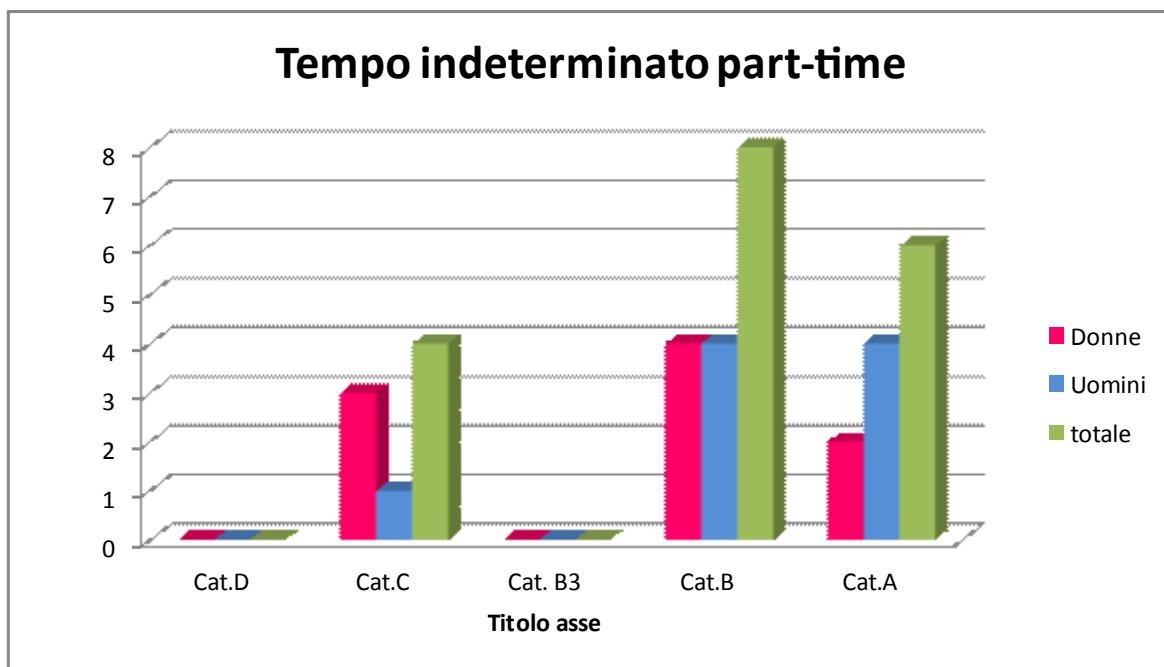
A tempo indeterminato full-time per categoria di appartenenza

Lavoratori	Cat.D	Cat.C	Cat. B3	Cat. B	Cat. A
Donne	0	8	2	0	1
Uomini	1	3	3	2	6



A tempo indeterminato part-time per categoria di appartenenza

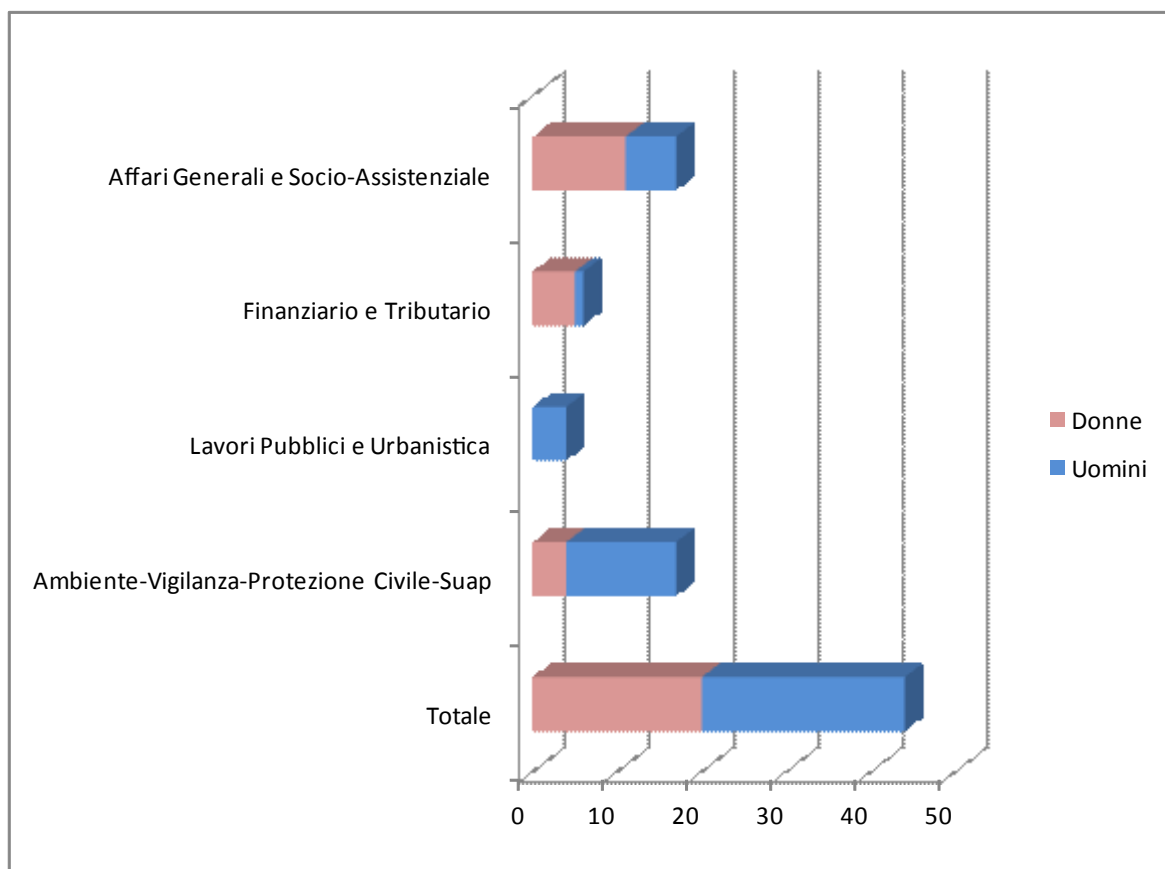
Lavoratori	Cat.D	Cat.C	Cat. B3	Cat. B	Cat. A
Donne	0	3	0	4	2
Uomini	0	1	0	4	4



**Pers
onal
e**

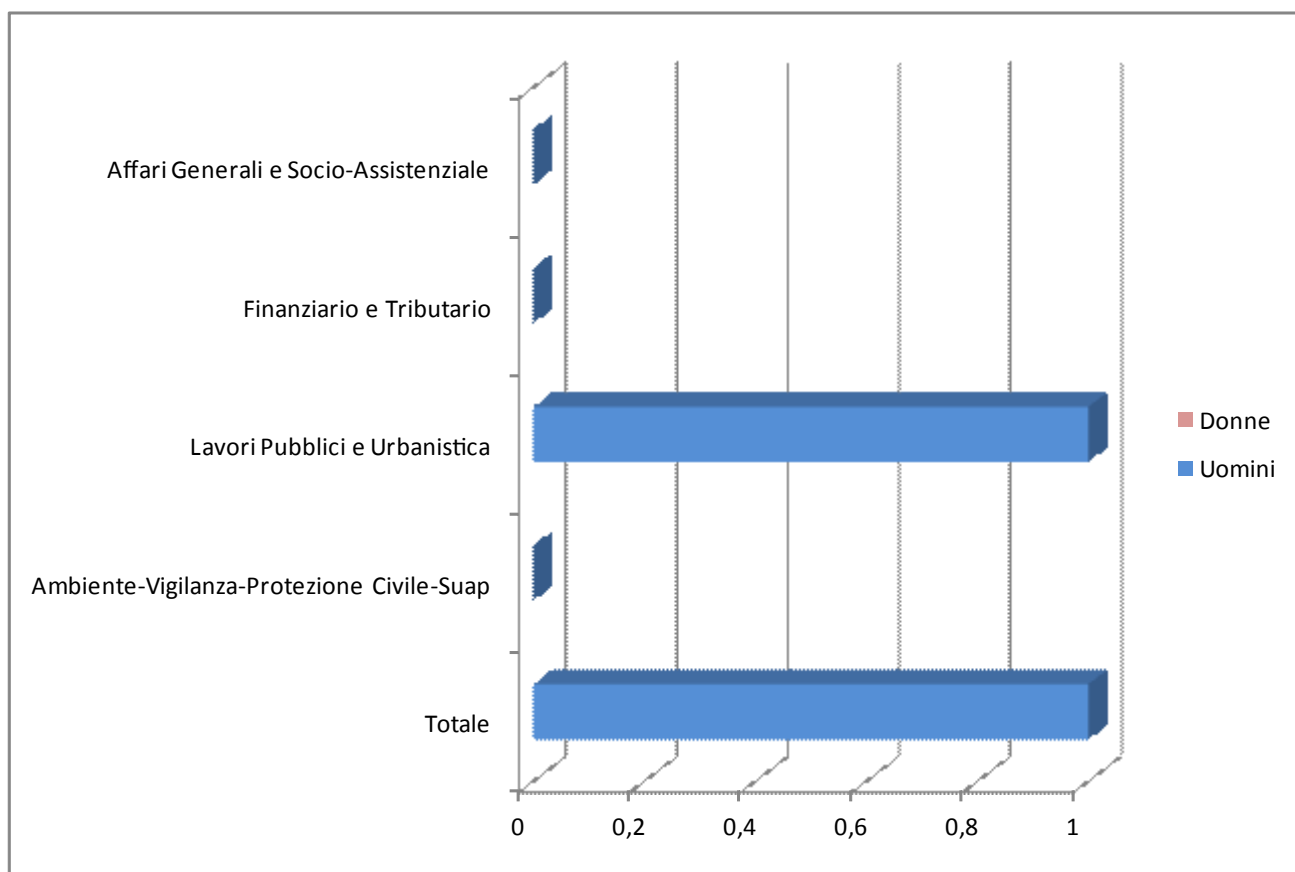
per Settori
a tempo indeterminato

Genere	Affari Generali e Socio-Assistenziale	Finanziario e Tributario	Lavori Pubblici e Urbanistica	Ambiente-Vigilanza-Protezione Civile - Suap
Donne	11	5	0	4
Uomini	6	1	4	13
Tot.	17	6	4	17



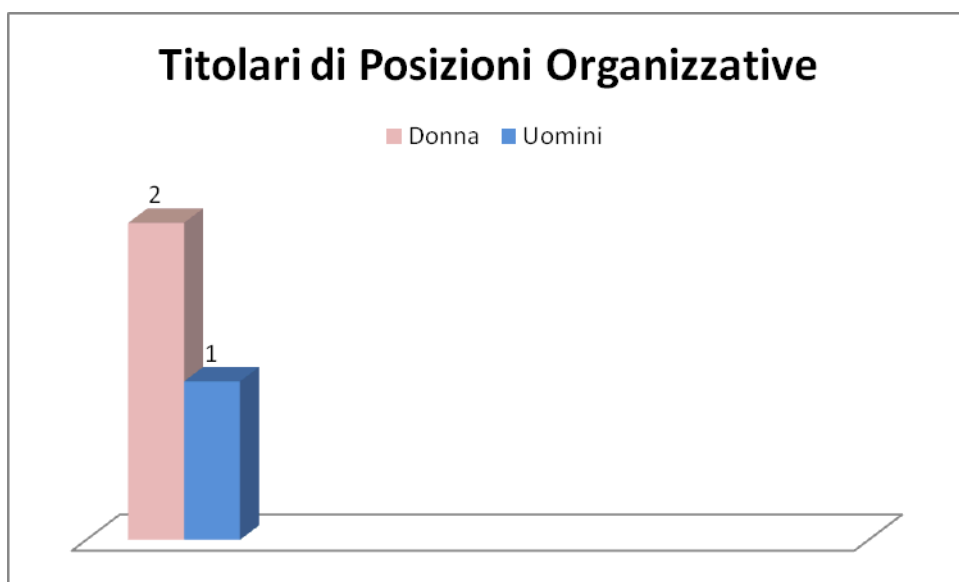
A tempo determinato

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



Dipendenti con incarico di posizione organizzativa

Genere	Titolari di P.O.
Donne	2
Uomini	1
Totale	3



Si rileva che, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. n.198/2006, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, in quanto, al momento, non sussiste divario fra generi, anzi si rileva una piccola maggioranza del sesso femminile

Art.2 OBIETTIVI DEL PIANO

Il piano delle azioni positive è volto a garantire ai lavoratori tutti, senza disparità e distinzione di sesso, pari opportunità nell'ambiente di lavoro, promuovendo al tempo stesso politiche finalizzate a conciliare le responsabilità e gli impegni professionali con quelli familiari.

Art.3 AZIONI POSITIVE

Nonostante l'emancipazione femminile sia ormai affermata, stratificata e a volte enfatizzata, ancora oggi le donne incontrano ostacoli discriminatori che rendono il loro cammino professionale molto più arduo rispetto ai colleghi di sesso maschile.

L'obbligo gravante in capo a tutte le PA di munirsi di un piano delle azioni positive trova la *ratio* della necessità, appunto, di garantire la meritocrazia, nonché improntata al rispetto dei principi di

efficienza, efficacia e dell'economicità dell'azione amministrativa.

Con il presente piano ci si impegna:

1.a rimuovere tutti gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.

2. a garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere e sesso, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni;

3. attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;

4. tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni;

5. favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiare e professionali attraverso azioni che prendono in considerazione 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 tra 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.

A tal fine l'Amministrazione si impegna a mantenere la flessibilità in entrata ed in uscita già prevista nell'attuale orario di servizio, nonché a garantire la concessione del part-time legato a motivi familiari, in particolar modo per la gestione dei figli in età pre-scolare e scolare e per l'assistenza a familiari in particolari condizioni fisiche.

Art.4 DURATA

Il presente Piano ha durata triennale (2020/2022).

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, 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 li