



Comune di Alessandria della Rocca
Provincia di Agrigento

Piano Azioni Positive 2018-2020

Premessa e contesto normativo di riferimento

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2018-2020 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 il D.Lgs.150/2009 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

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 2018/2020 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. Alla conciliazione fra vita lavorativa e privata,

2. Alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
3. Alla promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.
4. All'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
5. Al benessere sul luogo 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

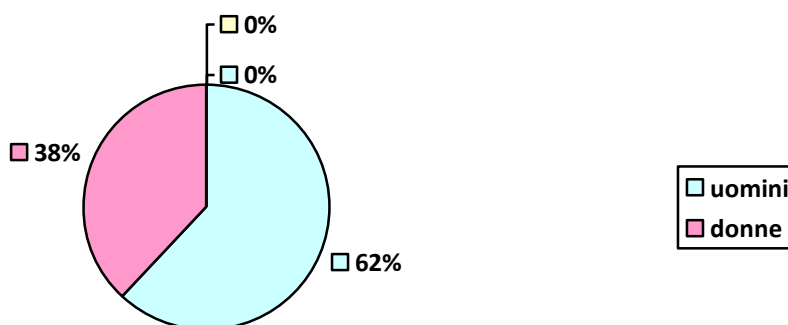
L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio, alla data odierna, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici.

Risultano infatti 13 donne e 24 uomini a tempo indeterminato di cui due a tempo part-time, per un totale di 37 dipendenti, 6 donne e 4 uomini con contratto a tempo determinato e part-time, per un totale di 10 dipendenti, n. 2 dipendenti a tempo determinato Responsabili 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:

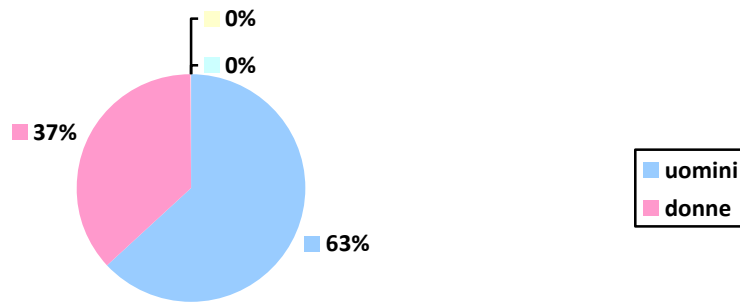
Personale dipendente

Donne	19
Uomini	31
Totale	50



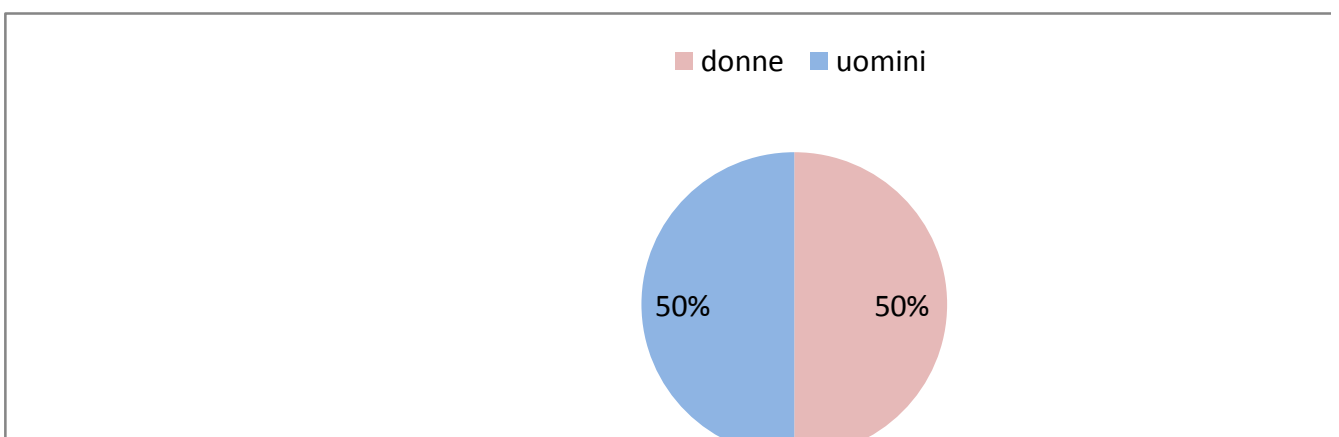
A tempo indeterminato

Donne	14
Uomini	24
Totale	38



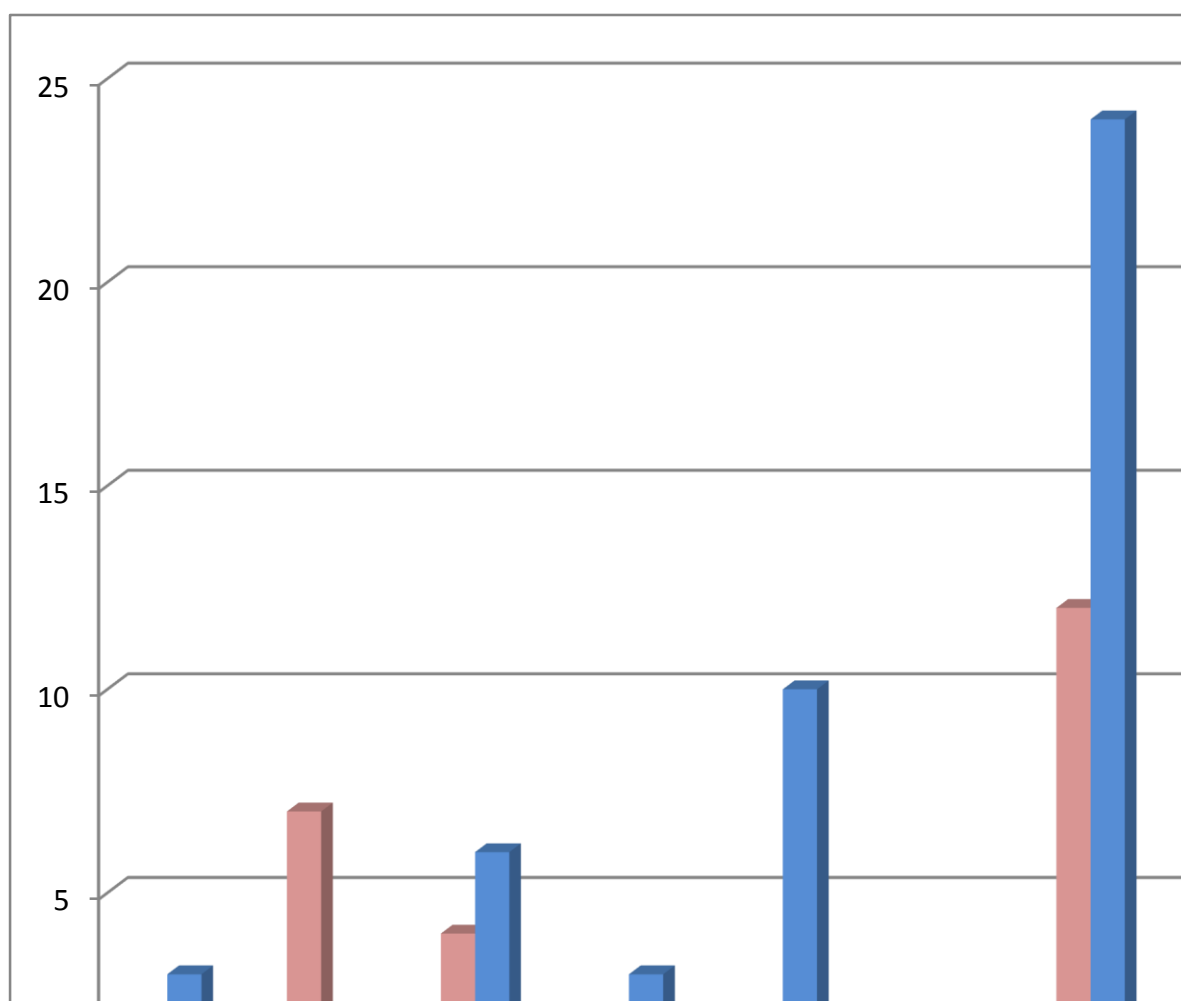
A tempo determinato

Donne	6
Uomini	6
Totale	12



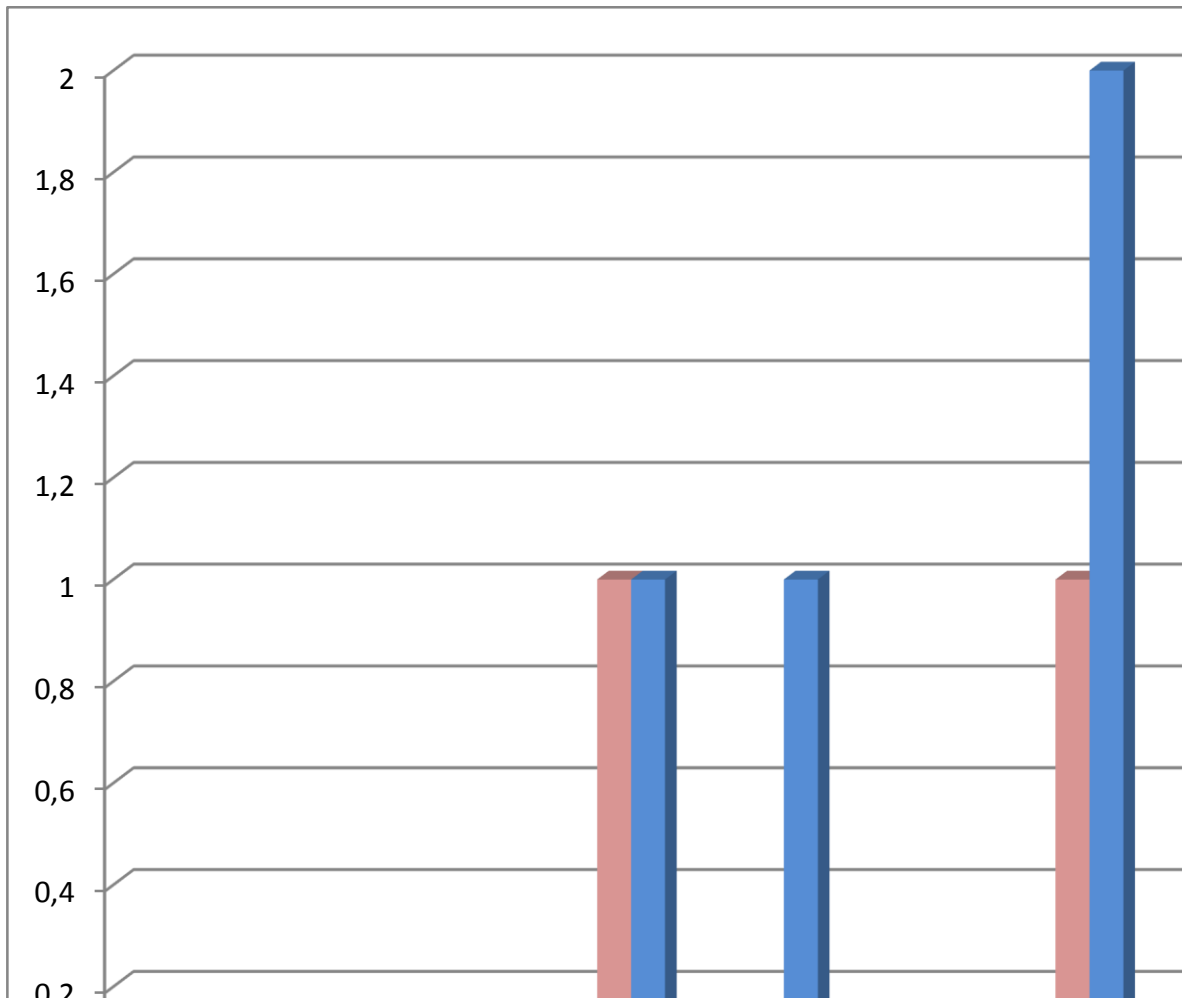
A tempo indeterminato full-time per categoria di appartenenza

Lavoratori	Cat.D	Cat.C	Cat. B ₃	Cat. B	Cat. A
Donne	0	7	4	0	1
Uomini	3	2	6	3	10
Totale	3	9	10	3	11



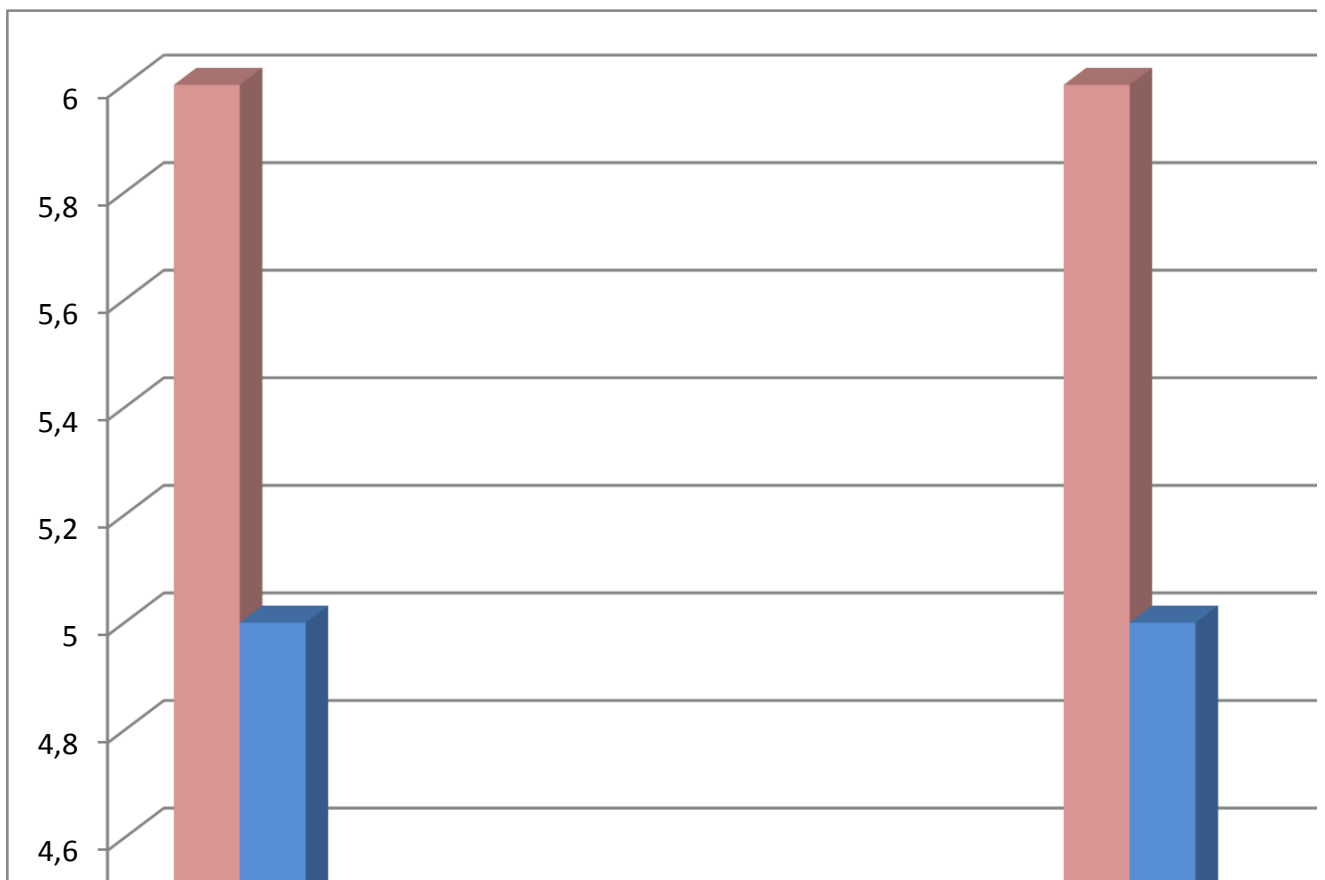
A tempo indeterminato part-time per categoria di appartenenza

Lavoratori	Cat. B	Cat. A
Donne	1	0
Uomini	1	1
Totale	2	1



A tempo determinato part-time per categoria di appartenenza

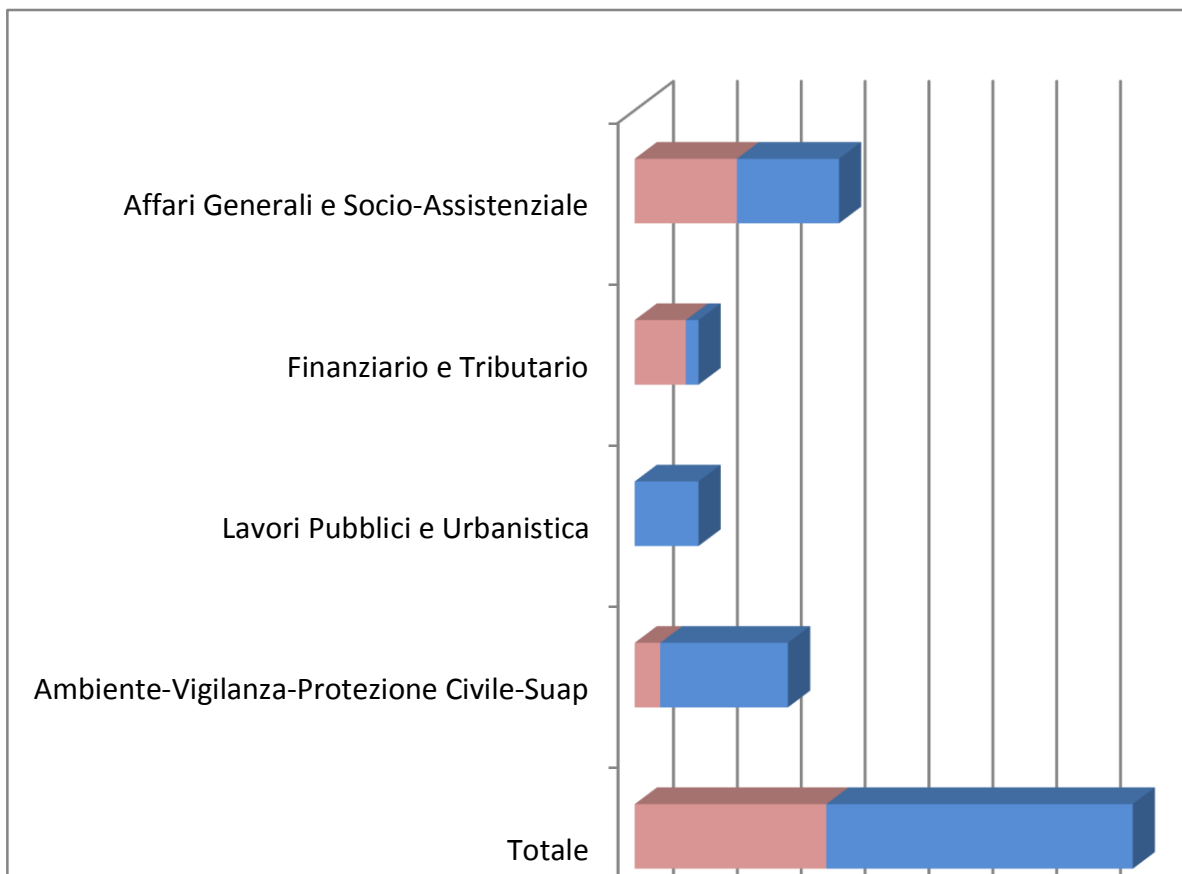
Lavoratori	Cat. C
Donne	6
Uomini	5
Totale	11



Suddiviso per Settori Dirigenziali

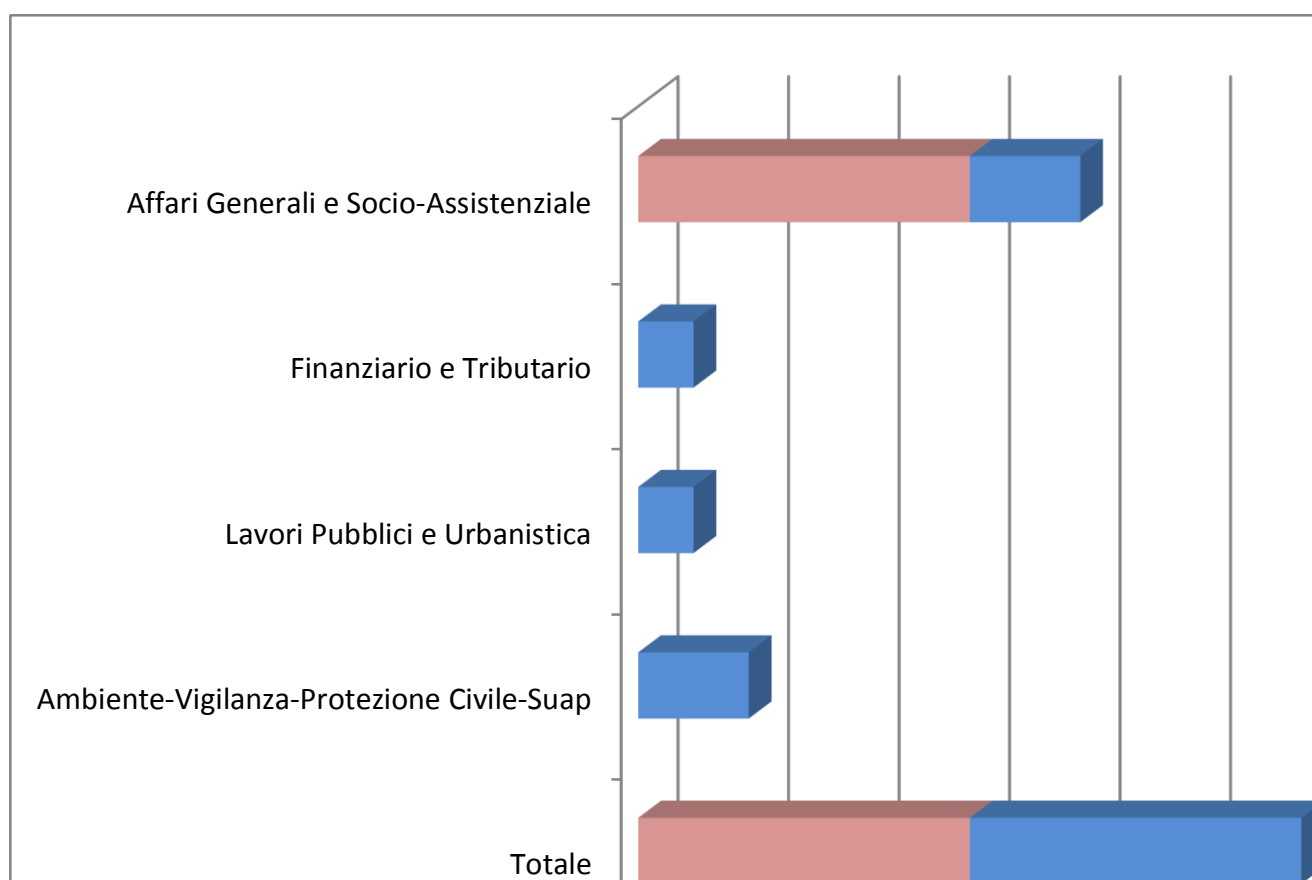
a tempo indeterminato

	Affari Generali e Socio-Assistenziale	Finanziario e Tributario	Lavori Pubblici e Urbanistica	Ambiente-Vigilanza- Protezione Civile - Suap
Genere				
Donne	8	4	0	2
Uomini	8	1	5	10
Tot.	16	5	5	12



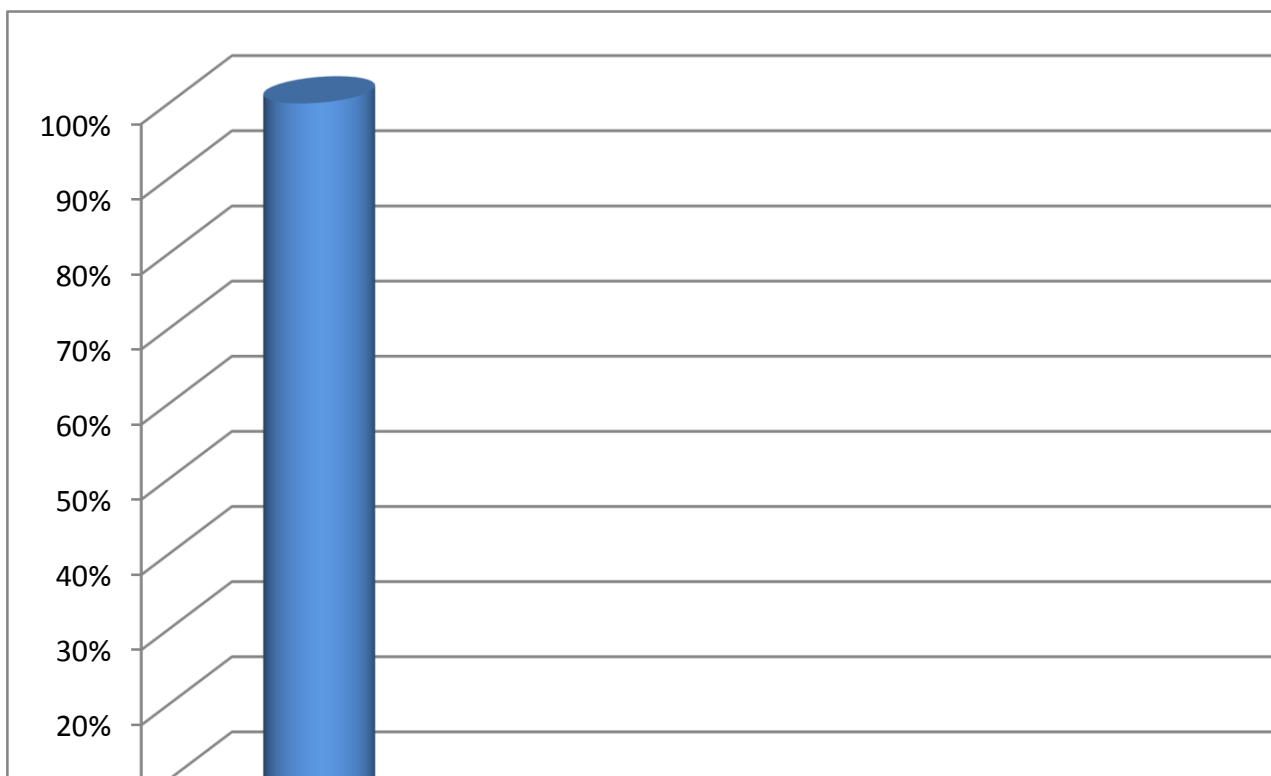
A tempo determinato

Genere	Affari Generali e Socio-Assistenziale	Finanziario e tributario	Lavori Pubblici e Urbanistica	Ambiente- Vigilanza - Protezione Civile - Suap
Donne	6	0	0	0
Uomini	2	1	1	2
Tot.	8	1	1	2



Dipendenti con incarico di posizione organizzativa

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



Si rileva che il blocco delle retribuzioni dei dipendenti pubblici nel triennio 2011-2015 ha impedito la realizzazione delle progressioni economiche del personale all'interno della categoria ed anche normative restrittive non hanno permesso di realizzare progressioni di carriera tra le categorie.

Le limitazioni nelle assunzioni per gli Enti Locali hanno determinato la diminuzione del numero del personale e la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro per i dipendenti.

La riforma pensionistica, aumentando notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per la pensione specie per le donne, ha trattenuto nell'Ente persone che stavano programmando la loro uscita dal mondo del lavoro e che di conseguenza sono state obbligate a ripensare e a riprogrammare il proprio ruolo nell'ambito lavorativo.

Le recenti riforme della pubblica amministrazione, per esempio quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti, la trasparenza dell'azione amministrativa, l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti, la conseguente introduzione di nuovi applicativi

interni e 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.

Dal lavoro del CUG sono emerse riflessioni e proposte, da cui sono scaturiti interventi ed attività già qualificabili come avvio di buone pratiche, che si intende consolidare e sviluppare nel Piano di azioni Positive triennale della nostra Amministrazione.

Per uno sviluppo e consolidamento di buone pratiche l'Amministrazione e il CUG, con il Piano di Azioni Positive, intendono promuovere interventi tesi non solo a superare le disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'amministrazione, ma anche volti a migliorare il benessere organizzativo complessivo ed a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'Ente.

Le Azioni Positive da sviluppare

Triennio 2018-2020

Azione	1
Titolo	Conciliazione fra vita lavorativa e privata
Destinatari	Tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali.
Finanziamenti	Risorse dell'ente
Obiettivo	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, 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.
Descrizione dell'intervento	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile nel lavoro che tengano conto delle esigenze personali e di servizio.
Azione positiva 1	Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
Azione positiva 2	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze di lavoro ma ancora prima favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo in detti periodi.
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità.

Azione	2
Titolo	Sviluppo carriera e professionalità
Destinatari	Tutti i dipendenti
Finanziamenti	Risorse dell'ente
Obiettivo	Favorire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative e con la disponibilità di risorse finanziarie in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.
Descrizione dell'intervento	Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.
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 discriminazione di genere.
Periodo di realizzazione	2018-2019

Azione	3
Titolo	Informazione
Destinatari	Tutti i dipendenti e i cittadini
Finanziamenti	Risorse dell'ente
Obiettivo	Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.
Descrizione dell'intervento	Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Titolari di Posizione Organizzativa, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi.
Azione positiva 1	Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai titolari di posizione organizzativa sul tema delle pari opportunità.
Azione positiva 2	Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.
Periodo di realizzazione	Entro il triennio in considerazione

Azione	4
Titolo	Indagini sul personale dipendente
Destinatari	Tutti i dipendenti
Finanziamenti	Risorse dell'ente, quando necessarie.
Obiettivo	Raccogliere informazioni sullo stato del benessere organizzativo dei dipendenti dell'Ente
Descrizione dell'intervento	Individuare possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei pubblici dipendenti.
Azione positiva	Effettuazione di un'indagine conoscitiva in forma anonima sull'opinione dei dipendenti in relazione all'organizzazione e all'ambiente di lavoro.
Periodo di realizzazione	2018-2019

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale (2018/2020).

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 li