

## **PIANO AZIONI POSITIVE 2017-2019** (Art. 48, comma 1, D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198)

### **- Premesse.**

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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;
- "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 Legge 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 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 evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

L'Amministrazione Comunale di Fanna consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intendono armonizzare la 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.

Per questo hanno individuato quanto di seguito esposto.

Il presente Piano di azioni positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

### **Analisi del personale dipendente:**

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune di Fanna che presenta alla data del 01.01.2017 la seguente situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato:

| <b>GENERE</b> | <b>CAT. D</b> | <b>CAT. C</b> | <b>CAT. B</b> | <b>CAT. A</b> | <b>TOTALE</b> |
|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>Donna</b>  | <b>0</b>      | <b>3</b>      | <b>0</b>      | <b>0</b>      | <b>3</b>      |
| <b>Uomo</b>   | <b>1</b>      | <b>0</b>      | <b>2</b>      | <b>0</b>      | <b>3</b>      |

Si precisa che i responsabili delle tre aree di lavoro comuni sono due donne ed un uomo e che il ruolo del Segretario Comunale è ricoperto da una donna.

Si rileva, per quanto sopra esposto, una situazione di valorizzazione e tutela della presenza femminile.

## **OBIETTIVI:**

Nel corso del triennio il Comune di Fanna intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- obiettivo 1: tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- obiettivo 2: garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- obiettivo 3: promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- obiettivo 4: facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- obiettivo 5: promuovere la comunicazione e diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

## **AZIONI:**

### **Obiettivo 1 – ambiti di azione**

I Comuni si impegnano a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

### **Obiettivo 2 – ambiti di azione**

I Comuni si impegnano ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo l'eventuale scelta del candidato, in un senso e nell'altro, deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, i Comuni si impegnano a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, i Comuni valorizzano attitudini e capacità personali.

### **Obiettivo 3 – ambiti di azione**

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati.

Dovranno essere pertanto valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Ove lo consentano le scarse risorse umane, sarà favorito 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 suo sostituto, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune

### **Obiettivo 4 – ambito di azione**

I Comuni favoriscono l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare gli Enti garantiscono il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.

I Comuni favoriscono le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario. L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

**Obiettivo 5 – ambito di azione**

Diffusione interna delle informazioni e dei risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente.

**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 del triennio ad un adeguato aggiornamento.