



# Comune di Monte San Biagio

Provincia di Latina

## PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2019/2021

“L’uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale per tutte e per tutti e rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale.

Malgrado i numerosi esempi di un riconoscimento formale e dei progressi compiuti, la parità tra uomini e donne nella vita quotidiana non è ancora una realtà. Nella pratica donne e uomini non godono degli stessi diritti. Persistono disparità politiche, economiche, e culturali, per esempio le disparità salariali e la scarsa rappresentanza politica.

Queste disparità sono prassi consolidate che derivano da numerosi stereotipi presenti nella famiglia, nell’educazione, nella cultura, nei mezzi di comunicazione, nel mondo del lavoro, nell’organizzazione della società. Tutti ambiti nei quali è possibile agire adottando un approccio nuovo e operando cambiamenti strutturali. Per giungere all’instaurarsi di una società fondata sulla parità è fondamentale che gli enti locali e regionali integrino completamente la dimensione di genere nelle proprie politiche, nella propria organizzazione e nelle proprie procedure. Nel mondo di oggi e di domani una effettiva parità tra uomini e donne rappresenta inoltre la chiave del successo economico e sociale non soltanto a livello europeo o nazionale ma anche nelle nostre Regioni, nelle nostre Città e nei nostri Comuni ...” dalla Carta Europea per l’uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d’Europa il 12 maggio 2006 ad Innsbruck ).

Fonti normative:

*Legge 125 del 10.04.1991 Azioni per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*

*Dlgs 196/2000 Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive a norma dell’art. 47 della legge 144/1999*

*Dlgs 165/2001 Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche e successive modifiche introdotte in particolare dall’art. 21 L. 183/2010 Collegato lavoro;*

*Dlgs 198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna così come modificato dal Dlgs 25 gennaio 2010 nr. 5 che stabilisce per la PA l’adozione di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro ambito rispettivo la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.*

*Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23.05.2007 Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;*

*Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;*

*Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n 150 in attuazione della L. 4 marzo 2009 nr. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della PA;*

*D lgs 5/2010 Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego*

*Legge 4 novembre 2010 n. 183 art. 21 e Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.*

## Relazione Introduttiva

L'organizzazione del Comune di Monte San Biagio consta di una grossa presenza femminile, per questo è necessario, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti, dando la possibilità a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, entusiasmo e senza particolari disagi dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali, e dell'Amministrazione Comunale in modo da potere renderlo dinamico ed effettivamente efficace .

### Premessa

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta consta dei seguenti dati:

DIPENDENTI	CAT. D1	CAT C	CAT B1	TOTALE
DONNE	1	3	10	14
UOMINI	5	2	4	11
TOTALE	6	5	14	25

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti denominati Responsabili dei servizi, ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 Dlgs267/2000 è così rappresentata:

### Responsabili dei Servizi Apicali

Donne 1

Uomini 4

Visto che nella contabilizzazione dei responsabili deve essere inserita anche una seconda donna (non dipendente di questo Comune ma responsabile dell'area finanziaria in forza di una convenzione ai sensi dell'art. 30 del D. lgs 267/2000) si può dare atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48 co. 1 D lgs 11.04.2006 n. 198 in quanto sussiste un divario tra generi inferiore a 2/3.

### Art. 1 OBIETTIVI DEL PIANO

Gli obiettivi perseguiti dal presente piano sono in numero di 4:

Obiettivo 1 Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing o discriminazioni, nonché attraverso il monitoraggio del benessere organizzativo.

Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 3 Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento, e di qualificazione professionale

Obiettivo 4 Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

### Art. 2 Ambito d'azione : Ambiente di lavoro (Obiettivo 1)

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato la Pubblica Amministrazione nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse.

In virtù della dinamica sempre più ricorrente negli ultimi anni, anche in relazione alla necessità di adeguare via via l'organizzazione dell'ente rispetto ai mutati scenari socio politico, normativi, tecnologici nazionali, i

dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di flessibilità organizzativa incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà. Pertanto occorre rendere l'evoluzione dell'organizzazione flessibile nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa.

Nell'interesse dell'amministrazione è necessario avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al vivere bene sul posto di lavoro al fine di monitorare e rilevare eventuali criticità e attivare azioni positive.

Inoltre il Comune di Monte San Biagio si impegna 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.

Con Determinazione AAGG n. 128 in data 31.03.2014 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) il quale si è dotato di un Regolamento di funzionamento.

Il Comitato Unico di Garanzia anche in collaborazione con il referente dell'Amministrazione delegato alle pari opportunità, si propone il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) Razionalizzare e rendere efficace ed efficiente l'organizzazione della Pubblica Amministrazione in materia di pari opportunità;
- b) Assicurare nell'ambito del lavoro pari opportunità di fatto, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualsiasi forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua;
- c) Favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

Al consigliere /assessore delegato alle pari opportunità ( consigliere di fiducia ) possono pervenire le segnalazioni di cui alle lettere a),b),c).

### **Art. 3 Ambito di azione Assunzioni (Obiettivo 2)**

Il Comune si impegna ad assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire dei 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 il Comune di Monte San Biagio valorizza attitudini e capacità personali.

### **Art. 4 Ambito di Azione : Formazione ( Obiettivo 3)**

I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni servizio consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare corsi individuali. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi, e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo ( es congedo per maternità, congedo di paternità, malattia, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari etc ) prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del servizio o

da parte di chi ha sostituito il personale assente o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

**Art.5 Ambito di Azione : conciliazione e flessibilità orarie ( Obiettivo n . 4 )**

Il Comune di Monte San Biagio favorisce 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 contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la flessibilità dell'orario.

L'Ente assicura una flessibilità in entrata ed in uscita per particolari necessità di tipo familiare o personale nel rispetto di un equilibrio tra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'Ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa relativa ai permessi relativi all'orario di lavoro.

**Art. 6 Entrata in vigore e durata.**

Il Presente Piano ha durata di anni tre ed entra in vigore il 1° gennaio 2019, a condizione che sia esecutiva la deliberazione di approvazione, la quale verrà pubblicata sul sito web del Comune, albo pretorio on line e resa disponibile unitamente al presente allegato, nella categoria Disposizioni generali della sezione del sito web *Amministrazione trasparente*.