

# PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2015-2017

## FONTI NORMATIVE

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” (art. 7, 54 e 57);
- Decreto Legislativo 1 aprile 2006, n. 198 “Codice delle Pari opportunità”;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE 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”;
- 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 del 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- Legge del 4 novembre 2010, n. 183 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” (art. 21);
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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”.

## PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive ha come scopo l’adozione delle misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere e che di fatto impedisca il godimento pieno dei diritti umani e delle libertà fondamentali.

Le azioni positive in generale dovrebbero incentivare:

- l’eliminazione delle disparità nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- superare situazioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed nei livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Le azioni positive 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 che indiretta, e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità sia nello svolgimento del lavoro quotidiano e nelle opportunità di carriera professionale.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Il Comune di Maranello:

- con Delibera di Giunta Comunale del 30 dicembre 2011 n. 169, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in attuazione delle disposizioni di cui alla Legge 4/11/2010, n. 183 e della direttiva della presidenza del Consiglio dei Ministri 4/3/2011;

- con Delibera di Giunta Comunale del 24 aprile 2012, n. 50 ha approvato il piano triennale di azioni positive a favore delle pari opportunità per il triennio 2012-2014;

- con Decreto del 4 maggio 2012, n. 209 ha istituito il Comitato per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

- con Delibera di Giunta Comunale del 15 gennaio 2013, n. 4, ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni;

Il Piano triennale di Azioni Positive 2015-2017, in uno spirito di continuità con il precedente Piano 2012-2014, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere, disagio e discriminazione.

Alcuni dati sul personale del Comune di Maranello, situazione al 31 dicembre 2014:

Categoria D	Categoria C	Categoria B
23 donne	43 donne	11 donne
8 uomini	7 uomini	9 uomini

Il Segretario Generale è una donna.

I dirigenti sono quattro, di cui tre donne.

Fruiscono della Legge n. 104/1992 n. 7 dipendenti e numero 50 dipendenti hanno figli minori di età.

## OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

### Piano triennale 2015-17

**A) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.**

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno 1/3 dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.

2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

3. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Maranello valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.

4. Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

**B) Formazione e riqualificazione del personale.**

1. I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati; ciò significa che dovrà essere valutata la 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.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia

	<p>attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.</p>
	<p>3. Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.</p>
	<p>4. Saranno utilizzati 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.</p>
<p><b>C) Conciliazione e flessibilità orarie.</b></p> <p>Favorire 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 dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:</p>	<p>1. Facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.</p> <p>2. Conferma della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita.</p> <p>3. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e, nel rispetto delle esigenze di servizio, potrà essere valutata la possibilità di attivare il telelavoro.</p>
<p><b>D) Sicurezza e benessere sul luogo di lavoro.</b></p>	<p>1. è stato nominato il Medico Competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo.</p> <p>2. È stato nominato il Responsabile Esterno del Servizio di Prevenzione e Protezione.</p> <p>3. Si darà attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli</p>

	edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi in/formativi.
	4. A seguito della somministrazione da parte del CUG del questionario a tutti i dipendenti sulle condizioni di lavoro presso il nostro Ente è stata compiuta l'analisi degli esiti dell'indagine. Verranno messi a sistema punti di forza e criticità rilevate al fine di predisporre proposte che vadano nella direzione del miglioramento per il superamento delle criticità emerse. E' altresì intenzione lavorare su un progetto di collaborazione con il Responsabile della Prevenzione e protezione dell'amministrazione per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;
<b>E) Diffusione informazioni sulle pari opportunità.</b>	1. Il presente Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune, in apposita sezione dedicata al tema delle pari opportunità.
	2. Di esso verrà data informazione al personale dipendente del Comune di Maranello, con invito ai Responsabili di Servizio a dare attuazione a quanto ivi previsto.
	3. Particolare importanza verrà data all'informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle molestie sessuali e del mobbing, attraverso comunicazioni e approfondimenti curati dal CUG.
	4. promozione di una campagna interna finalizzata ad una riflessione sul ruolo dei genitori e dei dipendenti con genitori anziani o con problematiche sanitarie, sul possibile contributo alla gestione della quotidianità familiare anche con l'utilizzo di strumenti e metodi innovativi per la sensibilizzazione;
	5. costante aggiornamento, sulla Intranet comunale, delle cartelle relative alle informazioni sul personale relative ai vari tipi di permesso e di congedo anche per lavoratori disabili, invalidi e per lavoratori

	che assistono familiari con disabilità;
	6. promuovere e valorizzare il ruolo del CUG attraverso l'adesione alla Carta pari opportunità della Regione Emilia Romagna e partecipazione alle iniziative promosse dalle Consigliere per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro.

Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati al CUG pareri, progetti, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, che potranno essere oggetto di un aggiornamento del presente piano oppure potranno costituire spunto per procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.