



**COMUNE DI CARSOLI**

**L'Aquila**

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ**

**2018-2020**

*(Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 10.08.2017)*

## Fonti normative

Legge 125/91 “Azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo-donna nel lavoro”

- ✓ Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”.
- ✓ Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.
- ✓ Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”.
- ✓ 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*”.
- ✓ D. Lgs. 150 del 27 ottobre 2009 “ *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*”.

## Premessa

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 che indiretta e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il decreto legislativo n. 198/2006, a norma dell’art.6 della Legge 248/2006, riprende e coordina, in un testo unico, le disposizioni ed i principi di cui al Dlgs. n. 196/2000 “*Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*” e di cui alla Legge 125/91 “*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*”.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni per guardare la parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre, la direttiva 23 maggio 2007 Ministero per le riforme ed innovazioni nella pubblica amministrazione, con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*” ,richiamando la direttiva del Parlamento e Consiglio europeo 2006/54/CE indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione del principio delle pari opportunità.

In considerazione di quanto sopra, il Comune di Carsoli armonizza la propria attività al perseguimento ed all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, ed adotta iniziative specifiche in merito.

Con deliberazione di G.C. n. 72 del 14.08.2013 è stato approvato il Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità 2013 – 2015.

Con deliberazione di G.C. n. 65 del 03.07.2014 è stato approvato il Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità 2014 – 2016.

Con deliberazione del Commissario Straordinario n. 19 del 18.03.2015 è stato approvato il Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità 2015 – 2017.

Con deliberazione di G.C. n. 28 del 21.03.2016 è stato approvato il Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità 2016– 2018.

Con deliberazione di G.C. n. 24 del 09.03.2017 è stato approvato il Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità 2017– 2019.

### **Monitoraggio dell'organico**

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

| <i>Lavoratori</i> | <i>Cat. D</i> | <i>Cat. C</i> | <i>Cat. B</i> | <i>Cat. A</i> | <i>Totale</i> |
|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>Uomini</b>     | <b>3</b>      | <b>4</b>      | <b>2</b>      | <b>4</b>      | <b>13</b>     |
| <b>Donne</b>      | <b>3</b>      | <b>2</b>      | <b>7</b>      | <b>0</b>      | <b>12</b>     |
| <b>Totale</b>     | <b>6</b>      | <b>6</b>      | <b>9</b>      | <b>4</b>      | <b>25</b>     |

**Segretario comunale: donna**

**Organi elettivi: Sindaco donna**

**Giunta Comunale: n. 4 Assessori (oltre il Sindaco), di cui n. 1 donne**

**Consiglio Comunale: n. 12 consiglieri (oltre il Sindaco), di cui n. 3 donne**

Si prende atto che, relativamente al personale in servizio, al momento, sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi, anche se è sempre necessaria una particolare attenzione e l'attuazione di strumenti per prevedere reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

## **Obiettivi**

L'obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato nella "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne", coerentemente con la normativa sopra citata.

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quel che riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere;
- promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune ed avvia azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile, rendendola più orientata alle pari opportunità.

## Azioni positive

I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili ai diversi obiettivi sopra evidenziati . Essi possono essere così articolati:

| <b>DESCRIZIONE</b>                                | <b>AZIONI POSITIVE</b>  |
|---|---|
| SEMINARI DI<br>FORMAZIONE E/O DI<br>AGGIORNAMENTO | <p>Incremento della partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali.</p> <p>Favorire, in ogni caso, nei limiti imposti dalla normativa vigente, la partecipazione di tutto il personale alle attività formative, in modo da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno.</p>  |
| COMMISSIONI<br>CONCORSO<br>ASSUNZIONI             | <p>Assicurare, in tutte le commissioni di concorso, la presenza, ove possibile, di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.</p> <p>Garantire anche nel caso di specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, requisiti di accesso a concorsi e selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.</p> <p>Operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali ;nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.</p> <p>Garantire che in occasione di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile sia accompagnata da una esplicita ed adeguata motivazione ai sensi dell'art. 48 ultimo comma del Dlgs.vo 198/2006.</p> <p>Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale di sesso femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.</p> |

|  |  |
|--|--|
|  |  |
| CONCILIAZIONE FRA VITA LAVORATIVA E PRIVATA    | Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'organizzazione del lavoro con quelle personali. Potranno in tal senso essere sperimentate nuove tipologie di organizzazione flessibile che tengano conto di esigenze personali e di servizio, anche in considerazione di quanto previsto dall'art. 9 della Legge 53/2000, che intende promuovere forme di flessibilità degli orari di lavoro delle lavoratrici madri o dei lavoratori padri.   |
| INFO PARI OPPORTUNITA' SUL SITO WEB DEL COMUNE | Istituire, sul sito Web dell'Ente, apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità per promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.   |
| RIENTRO DAI CONGEDI PARENTALI                  | Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro, anche attraverso forme di tutoraggio ( ad es. aggiornamento sulle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo) ed eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera;<br><br>Individuare forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa.<br><br>Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.  |
| ORARIO DI LAVORO                               | Ferma restando la disciplina dei CC.CC.NN.LL. del comparto di appartenenza, 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, in accordo con le OO.SS. forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati.  |
| <i>BENESSERE ORGANIZZATIVO</i>                 | Individuare le criticità e predisporre proposte di miglioramento per il superamento delle stesse. Elaborare proposte finalizzate alla individuazione di soluzioni organizzative innovative, finalizzate al contrasto di qualsiasi discriminazione e adottare scelte rivolte ad implementare il benessere organizzativo e ad ampliare la concreta applicazione di strumenti di conciliazione.<br><br>Ridurre lo stress lavoro correlato anche in relazione ad eventuali lunghe assenze/carenze di personale, adottando misure per un'equa distribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente/carente.<br><br>Prevedere 'affiancamento del personale nel caso di lunghe assenze programmate ( es. maternità).<br><br>Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti. |

## **Durata del piano**

Il presente piano ha durata triennale 2018/2020.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi per procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.