



# COMUNE DI PORCARI

Piazza F. Orsi,1 - 55016 PORCARI (Lucca) - Tel. (0583) 21181 - Fax (0583) 297564  
Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LA PIENA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO TRA UOMINI E DONNE

(Art. 48 D.Lgs. 11.04.2006 n. 198)

**2012 - 2014**

L'organizzazione del Comune di Porcari vede una forte presenza femminile e per questo è necessario, nella gestione del personale, una particolare attenzione nelle politiche della gestione delle risorse umane, come fatto significativo di rilevanza strategica per il miglioramento del contesto lavorativo interno, anche mediante l'attivazione di strumenti finalizzati a promuovere le reali pari opportunità.

In Italia numerose sono le Leggi che si sono succedute negli anni a partire dalla L. 125/1991 fino al recente D.Lgs. 198/2006 ("Codice delle pari opportunità"), che all'art. 48 prevede l'obbligo, anche per i Comuni, di predisporre piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

In questa ottica, inoltre, il CCNL - Comparto Regioni e Autonomie locali del 14 settembre 2000, all'art. 19.2 ha altresì previsto la costituzione del Comitato per le pari opportunità, con il compito di svolgere attività di studio, ricerca e promozione, di individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità.

L'Ente locale, ed in particolare il Comune, rappresentando l'istituzione più vicina ai cittadini ed alle cittadine, deve per primo promuovere una cultura delle pari opportunità, adottando azioni che servano ad incentivare le iniziative delle donne atte a promuovere gli ostacoli presenti nel mondo del lavoro, nella realtà sociale, nelle istituzioni, prendendo coscienza dei propri diritti sociali e civili.

Il Piano costituisce quindi strumento ed occasione per rimuovere, anche con la costituzione del Comitato per le pari opportunità, stereotipi indotti anche solo da consuetudini che fanno incontrare alle donne e agli uomini, nei percorsi lavorativi, non pochi disagi e difficoltà.

Il presente piano ha valenza triennale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Il Piano è pubblicato sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

\*\*\*\*\*

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

Lavoratori	Cat. D	Cat.C	Cat.B3	Cat. B1	Cat. A	Totale
Donne	7	14	1	2		24
Uomini	8	7	4	2		21
Totale	15	21	5	4		45

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art. 107 D.Lgs. 267/2000	Donne	Uomini
Numero	2	4

## OBIETTIVI

Il presente Piano si pone come obiettivi:

- Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- Monitorare i percorsi di carriera, formazione e mobilità dei dipendenti e delle dipendenti all'interno dell'Amministrazione al fine di rimuovere i vincoli allo sviluppo professionale, con particolare riferimento alle donne.

\*\*\*\*\*

## AZIONI POSITIVE DA ATTUARE

### 1) **Istituzione del C.U.G. Comitato Unico di Garanzia (Art.57 D.Lgs 165/2001)**

L'Ente si propone di istituire il CUG "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Il CUG dovrà avere i seguenti compiti:

#### a) **Compiti propositivi:**

- ✚ Predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- ✚ Promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura della pari opportunità;
- ✚ Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- ✚ Iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché di azioni positive al riguardo;
- ✚ Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- ✚ Diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- ✚ Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- ✚ Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-mobbing nell'amministrazione di appartenenza;

#### b) **Compiti consultivi:**

- ✚ Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- ✚ Piani di formazione del personale;
- ✚ Orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- ✚ Criteri di valutazione del personale;
- ✚ Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nella propria competenza;

#### c) **Compiti di verifica:**

- ✚ Risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;

- ✚ Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio organizzativo;
- ✚ Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro;
- ✚ Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro;

## **2) Partecipazione alle iniziative europee**

Allo scopo di mantenere un aggiornamento costante sull'evoluzione della politica della UE nelle pari opportunità e di avvalersi dei fondi stanziati dalla UE a questi scopi, si prevede di promuovere collaborazioni con altri Enti per la formulazione di proposte di progetti da presentare alla UE in applicazione della decisione del Consiglio Europeo 2001/51/CE concernente la strategia comunitaria in materia di parità tra uomini e donne .

## **3) Sostegno straordinario al personale in condizioni di disagio**

Allo scopo di migliorare l'utilizzo delle risorse umane dell'Ente e di non disperdere le competenze raggiunte da parte di personale in temporanea e straordinaria condizione di disagio adeguatamente documentata, si prevede di incrementare gli strumenti di flessibilità e formazione.

## **4) Flessibilità**

Saranno attivate forme di consultazione con le organizzazioni sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze della Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Si prevedono il monitoraggio e le analisi delle richieste/concessioni di part-time analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro, calcolando le percentuali dei posti disponibili come previsto dal CCNL.

## **5) Formazione**

L'Ente all'interno dei piani formativi, si propone di garantire una particolare attenzione a tutte quelle attività volte alla crescita professionale delle lavoratrici, alle capacità organizzative, al potenziamento dell'autostima femminile. Nel definire i contenuti formativi, sarà data particolare attenzione a quanto di interesse alla luce della differenza di genere (a titolo esemplificativo: normativa sulla maternità e sulle pari opportunità, norme di sicurezza sul lavoro per gestanti e puerpere, ecc...). In particolare per quanto riguarda le lavoratrici in maternità l'Ente prevede di garantire un costante aggiornamento degli atti inerenti il personale, via e-mail o mediante pubblicazione sul sito internet. Inoltre è intenzione dell'Ente di garantire a tali lavoratrici, un monte ore di formazione ed aggiornamento, al rientro dalla maternità.

## **6) Valorizzazione della componente femminile dell'Ente**

Allo scopo di valorizzare le attitudini e competenze della componente femminile dell'Ente si prevede di progettare percorsi formativi volti a promuovere competenze specifiche e professionali, attitudini e capacità dirigenziali delle donne, così come previsto dalla normativa sulle Pari Opportunità ( art. 57 D.Lgs. 265/2001). E' inoltre previsto l'espletamento di una indagine conoscitiva e il monitoraggio dei bisogni di tutto il personale, attraverso la predisposizione di apposito questionario nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti sul tema delle pari opportunità e il costituendo C.U.G provvederà alla predisposizione dello stesso ed all'analisi dei dati risultanti.

Sono previsti anche il monitoraggio e la valutazione delle posizioni organizzative per il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art.

48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.

#### **7) Creazione di un'area dedicata ai temi della pari opportunità sul sito internet**

Si prevede di dedicare una apposita area di nuova creazione, ai temi della pari opportunità, con particolare riguardo alle attività svolte dal C.U.G. e con possibilità per tutti i dipendenti attraverso la rete intranet, di proporre nuove azioni positive e di fornire suggerimenti al Comitato attraverso la creazione di un indirizzo di posta elettronica che sarà comunicato tempestivamente.

#### **8) Modalità di finanziamento**

L'Amministrazione comunale finanzia le azioni del presente piano con risorse proprie. Inoltre l'Amministrazione si attiverà per verificare la possibilità di presentare uno o più progetti per accedere ai finanziamenti messi a disposizione dal Ministero del lavoro (L.125/91) scadenza 30 novembre di ciascun anno e L. 53/00 scadenza 10 febbraio, 10 giugno, 10 ottobre di ciascun anno) oltre a quelli del fondo sociale Europeo ed ai Fondi della U.E.

**9)** Il Comune porrà particolare attenzione ai casi di discriminazione indiretta (quali ad esempio richiesta di requisiti per l'assunzione che non siano essenziali all'attività svolta) avvalendosi della collaborazione del CUG e della Consiglieria di Parità Provinciale.

Il presente Piano di Azioni positive sarà trasmesso, per il parere obbligatorio, alla R.S.U. e all'Ufficio delle Consigliere di Parità territorialmente competente.