

COMUNE DI PORCARI

PROVINCIA DI LUCCA

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)

2018 - 2020

Premessa e contesto normativo di riferimento

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2018-2020 è stato predisposto dal Servizio AA.GG.LL.AA. con il contributo del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Porcari (di seguito chiamato CUG).

L'ente, con l'adozione e la stesura di tale piano, auspica il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

Il contesto normativo di riferimento si riassume come segue:

- il D. Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ed in particolare l'art. 48 dello stesso impone ai comuni di predisporre il Piano triennale di azioni positive, la cui finalità è quella di "assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- l'art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di "azioni positive", intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro;
- la direttiva del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne" precisa ulteriormente quali siano le suddette misure specificando gli ambiti "speciali" di azione su cui intervenire e più precisamente: la cultura organizzativa, le politiche di reclutamento e di gestione del personale, la formazione e l'organizzazione del lavoro;
- l'art. 57, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- l'art. 28, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui la valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) dello stesso D. Lgs., deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza nonché quelli connessi alle differenze di genere, età, provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro;
- il D. Lgs. n. 150/2009 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il "ciclo di gestione della performance" richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- l'art. 21 della L. n. 183 del 4 novembre 2010 (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nella P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1,7 e 57 del D. Lgs. n. 165/2001; più in particolare la modifica dell'art. 7, comma 1, ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno". La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie

di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale oppure quelle della sicurezza sul lavoro.

Il Comune di Porcari, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Garantisce un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Le azioni positive sono quindi misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni.

I Piani azioni positive, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

In recepimento dei principi comunitari in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro e di contrasto ad ogni forma di discriminazione e *mobbing*, l'art. 21 della Legge 183 del 4.11.2010, ha previsto la costituzione, all'interno delle Pubbliche Amministrazioni, del Comitato Unico di Garanzia, organismo che assume, unificandole, tutte le funzioni già attribuite ai Comitati Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

Il Comitato Unico di Garanzia è stato costituito dal Comune di Porcari con deliberazione di G.C. n. 25 del 15.02.2012 con cui si è confermato anche il regolamento di istituzione e funzionamento del Comitato, già approvato con Determinazione AA.GG.LL.AA. n. 183 del 30.12.2010 e approvato in sede di delegazione trattante.

Analisi della Struttura dell'Ente

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato al 1 dicembre 2017 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Lavoratori	Segretario Generale	Posiz. Organizz.	Cat. D	Cat. C	Cat. B3	Cat. B1	Cat. A	Totale
Donne	/	2	5	13	/	2	/	22
Uomini	1	2	4	7	3	1	/	18
Totale	1	4	9	20	3	3	/	40

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale al 1 dicembre 2017

Categoria D	Uomini	Donne	Totale
a tempo indeterminato a orario pieno	6	7	13
a tempo indeterminato a part time	/	/	/
a tempo determinato a orario pieno	1	/	1
a tempo determinato a part time	/	/	/
Categoria C	Uomini	Donne	Totale
a tempo indeterminato a orario pieno	7	13	20
a tempo indeterminato a part time	/	/	/
a tempo determinato a orario pieno	/	/	/
a tempo determinato a part time	/	/	/
Categoria B	Uomini	Donne	Totale
a tempo indeterminato a orario pieno	4	2	6
a tempo indeterminato a part time	/	/	/
a tempo determinato a orario pieno	/	/	/
a tempo determinato a part time	/	/	/
Totale	18	22	40

Suddivisione del personale per servizi

Servizi	Uomini	Donne	Totale
Servizio AA.GG.LL.AA.	2	5	7
Servizi Demografici	/	2	2
Servizio Ragioneria	/	5	5
Servizio LL.PP.	5	3	7
Servizio Pianificazione Territoriale	2	4	6
Servizio Interventi alle Persone, Sviluppo Sociale, Cultura e Biblioteca	3	2	5

Servizio Polizia Municipale	6	1	7
Totale	18	22	40

Fruizione di congedi, aspettative, permessi (L.104/92, maternità ecc...)

Categorie	Uomini	Donne	Totale
Categoria D	21	59	80
Categoria C	12	73	85
Categoria B	3	3	6
Totale	36	135	171

Obiettivi Generali del Piano

Il Comune di Porcari, nel corso del triennio 2018/2020 intende realizzare un Piano delle Azioni Positive, teso a realizzare i seguenti interventi:

- 1) Promozione della formazione, comunicazione e diffusione delle informazioni sui temi delle Pari Opportunità**
- 2) Garanzia delle Pari Opportunità nelle procedure di selezione e nella gestione interna delle risorse umane**
- 3) Tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici nell'ambiente di lavoro**
- 4) Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro**
- 5) Promozione del ruolo del Comitato Unico di Garanzia**

Obiettivi ed Azioni Positive

Per ciascuno degli interventi programmatici citati vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1) INTERVENTO	Promozione della formazione, comunicazione e diffusione delle informazioni sui temi delle Pari Opportunità
Responsabile dell'area di intervento	Dott.ssa Barbara Ceragioli-Servizio Affari Generali – Con la collaborazione di tutti i Responsabili di Servizio per la identificazione dei corsi da effettuare e dei dipendenti interessati
Obiettivo 1	Offrire opportunità di formazione ed esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative
Obiettivo 2	Formazione delle Posizioni organizzative e di tutti i dipendenti sui temi delle Pari opportunità
Obiettivo 3	Riqualificazione e sviluppo delle professionalità
Azione 1	I Piani di formazione annuale del Comune di Porcari 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. E' anche per questo che si privilegia la scelta dei corsi on line che risulta anche più economica non dovendo sostenere spese di trasferta dei dipendenti ed anche più efficace ed efficiente in quanto la formazione può essere svolta in qualsiasi momento del giorno e può essere ascoltata ripetutamente per ulteriori approfondimenti.
Azione 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 attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante

Azione 3	Si prevede una campagna interna all'Ente di presentazione del Piano delle Azioni Positive, in collaborazione con la Consigliera di Parità
Azione 4	Il presente Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune. 2. Di esso verrà data informazione al personale dipendente del Comune di Porcari, con invito ai Responsabili di Servizio a dare attuazione a quanto ivi previsto. 3. Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati al CUG pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

2) INTERVENTO	Garanzia delle Pari Opportunità nelle procedure di selezione e nella gestione interna delle risorse umane
Responsabile dell'area di intervento	Dott.ssa Barbara Ceragioli-Servizio Affari Generali – Con la collaborazione di tutti i Responsabili di Servizio
Obiettivo 1	Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.
Azione 1	Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.
Azione 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.
Azione 3	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.

3) INTERVENTO	Tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici nell'ambiente di lavoro
Responsabile dell'area di intervento	Dott.ssa Barbara Ceragioli-Servizio Affari Generali – Rag. Giuliana Lera – Servizi Finanziari Dott. Roberto Massoni – Servizi Sociali Sig. Leonardo Bandettini – Servizio P.M.
Obiettivo 1	Rimozione degli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne eliminando ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta
Obiettivo 2	Garantire maggiore sicurezza sul luogo di lavoro.
Obiettivo 3	Garantire sostegno straordinario al personale in condizioni di disagio
Azione 1	Il Comune ha intenzione di garantire maggiore informazione sulla prevenzione in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro, anche attraverso la divulgazione ai dipendenti di normativa e circolari che trattino l'argomento nei suoi diversi aspetti. Inoltre è previsto il monitoraggio dello sviluppo dei casi di mobbing all'interno dell'Ente a cura del CUG.
Azione 2	In materia di sicurezza sul luogo di lavoro: 1. è stato nominato il Medico Competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo. 2. è stato nominato il Responsabile Esterno del Servizio di Prevenzione e Protezione. 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 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.
Azione 3	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) INTERVENTO	Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro
Responsabile dell'area di intervento	Dott.ssa Barbara Ceragioli-Servizio Affari Generali – Con la collaborazione di tutti i Responsabili di Servizio
Obiettivo 1	Favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali
Azione 1	Il Comune di Porcari intende porre in essere 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 come ad esempio 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.
Azione 2	Conferma della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita
Azione 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.
Azione 4	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.

5) INTERVENTO	Promozione del ruolo del Comitato Unico di Garanzia
Responsabile dell'area di intervento	Dott.ssa Barbara Ceragioli-Servizio Affari Generali – Con la collaborazione del Segretario Generale e di tutti i Responsabili di Servizio
Obiettivo 1	Garantire la regolare attività del CUG, il quale attraverso compiti propositivi, consultivi e di

	verifica di un ambiente di lavoro caratterizzato dal principio del rispetto di pari opportunità, dal benessere organizzativo e dal contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e violenza morale, contribuisce al miglioramento dell'efficienza e della produttività.
Azione 1	Avvalendosi della collaborazione dei componenti del CUG sarà ripetuta l'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo, già realizzata in precedenza, che permetterà di trarre indicazioni specifiche in merito alla situazione lavorativa percepita, al clima organizzativo all'interno di ogni specifico servizio, al recepimento di eventuali indicazioni che possano facilitare lo sviluppo del senso di appartenenza di ogni dipendente all'Ente.
Azione 2	Il CUG si impegnerà affinché non si verifichino situazioni conflittuali determinate ad esempio, da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata o indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni
Azione 3	Tutte le relazioni ed i verbali del CUG saranno pubblicati in apposita sezione della Public (Cartelle pubbliche) nella Intranet dell'Ente.
Azione 4	Il Comune con l'aiuto del CUG intende valutare le azioni legate alla recente introduzione del "Lavoro agile" (L. 81/2017) ed all'utilizzo di tabelle di equità per la gestione dei turni per quanto riguarda il personale turnista.

Monitoraggio e rendicontazione del Piano

Il presente Piano delle Azioni Positive potrà essere oggetto di programmazione e revisione annuali. L'Ufficio Personale predisponde annualmente una rilevazione da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica ed al Dipartimento delle Pari Opportunità nel quale viene effettuata anche una rendicontazione delle azioni sopra individuate.

Durata del Piano

Il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale (2018 -2020).

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso il Servizio AA.GG.LL.AA. pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

