

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024
“CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA’ TRA UOMO E DONNA”

(art. 48 D. Lgs. 01/04/2006, n° 198)

FONTI NORMATIVE

- Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- D.Lgs. n. 196 del 23 maggio 2000, “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144”;
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna”;
- 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. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- D.Lgs. n. 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”;
- 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”;
- Direttiva 2 del 26.06.2019 , pubblicata nella Gazzetta Ufficiale in data 07.08.2019 concernente “ Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”.

PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dal Comune di Foiano della Chiana per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs.n. 198/2006 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n.198/2006) definisce le azioni positive come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”.

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

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- Superare condizioni, organizzazione e 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, 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 ai 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.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
- Divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le azioni positive sono misure che 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 che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta .

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea

ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

L'Amministrazione riconosce che le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e tempo pieno nel comune di Foiano della Chiana, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat. D	Cat D con incarico di PO	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	4	1	8	5	17
Uomini	5	2	8	7	20
Totale	9		16	12	37

Nonché livelli dirigenziali così rappresentati:

Segretario Generale	Donne	Uomini
1	1	

Sono inoltre presenti tre donne, tutte categoria D, tutte dipendenti di altro ente, in servizio nel comune di Foiano della Chiana ex art. 14 del CCNL 2004 (personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione) , tutte titolari di posizione organizzativa , che, appunto, lavorano nell'Ente , in forza di atto convenzionale, per 12, 18 e 30 ore ciascuna a settimana .

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

Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D. Lgs. 267/2000 - PO	Donne	Uomini
6	4	2

Da quanto sopra riportato emerge che nell'Ente gli incarichi apicali conferiti (posizioni organizzative), e al momento in essere sono relativi a quattro donne e due uomini oltre alla figura del Segretario Generale, donna, unico dirigente presente . Pertanto è legittimo sostenere che la funzione gestionale direttiva nel comune di Foiano della Chiana vede le donne in posizione di prevalenza rispetto agli uomini.

E' inoltre presente un dipendente a tempo determinato , categoria C, uomo.

Dalle tabelle che precedono si evince che nell'Ente tra personale in dotazione organica e personale con

rapporto flessibile sussiste un perfetto equilibrio di genere tra uomini e donne (21 donne e 21 uomini). Nella dotazione organica comunque non sono posti riservati ad uno dei due generi e in merito occorre ricordare che per gli enti locali le modalità di reclutamento del personale sono rigorosamente previste dalla legge, di solito mediante concorso.

Pertanto, il piano triennale delle azioni positive del Comune, preso atto che l'organico del Comune non risulta presentare un disequilibrio di genere a svantaggio delle donne, sarà orientato a rafforzare la tutela della persona, a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle Amministrazioni precedenti.

OBIETTIVI

Nel dare attuazione ai principi di pari opportunità, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- Rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro ;
- Riconoscere e tutelare come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori promuovendo le pari opportunità e sanando ogni tipo di discriminazione nell'ambito lavorativo per favorire l'inclusione lavorativa e sociale ;
- Realizzare le condizioni di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli per entrambi i sessi;
- Realizzare e promuovere un contesto lavorativo sicuro, sereno, improntato al rispetto per la persona e alla correttezza dei comportamenti tra le persone;
- Garantire condizioni di lavoro prive di qualsiasi forma di discriminazione, di comportamenti screditanti o molesti e prive di ogni forma di violenza anche morale o psichica ;
- Analizzare le condizioni, le situazioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona per contemperare le esigenze dell'organizzazione con quelle dei dipendenti .

AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

1. Agire affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e in modo da favorire la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita ;
2. Promuovere al pari, opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione e valorizzazione professionale considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
3. Contrastare con ogni mezzo, qualsiasi forma di discriminazione, diretta e indiretta, e di violenza morale o psichica favorendo la cultura del rispetto e della formazione ;
4. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali

lacune;

5. Garantire il rispetto delle pari opportunità anche nelle procedure di reclutamento/selezione di personale, nella redazione di bandi di concorso e/o selezione e/o nella formazione delle commissioni di concorso assicurando la presenza femminile nella relativa composizione e richiamando espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità ;
6. Curare che i criteri di conferimento degli incarichi di responsabilità, anche di posizione organizzativa, tengano conto del principio di pari opportunità e adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nel caso nelle attività o nelle gerarchie sussista un divario di genere che sia di rilievo;
7. Favorire politiche di conciliazione dei tempi di vita personale , familiare e lavorativa finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. In tal senso, l'azione positiva prevista consiste nell'attenzione e tutela delle necessità di conciliazione di tali tempi nei confronti delle persone che ne faranno richiesta , ispirandosi a criteri di equità ed imparzialità e cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'amministrazione, anche attraverso vari istituti di flessibilità lavorativa in presenza di particolari esigenze connesse all'assistenza cura di persone disabili , anziani, minori (part-time - aspettative - particolari articolazioni orarie etc..). Questa azione risulta ancora più auspicabile nella sua attivazione a causa della presenza dell'infezione da COVID 2019 .

MONITORAGGIO DEL PIANO

Per la verifica ed il monitoraggio del presente Piano Triennale di Azioni Positive, il Comune di Foiano della Chiana si avvale delle proprie strutture e del "Comitato Unico di Garanzia" (CUG). Il C.U.G. inoltre svolgerà compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate, nonché propositivi, nel rispetto di quanto previsto dalla Direttiva Ministeriale 2/2019.

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Piano ha durata di tre anni decorrenti dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di relativa adozione.

Lo stesso potrà essere modificato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On - line, sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Trasparenza", trasmesso all'Assessorato alle Pari Opportunità, al Comitato Unico di Garanzia, alla RSU ed inviato a tutti i dipendenti.