

COMUNE DI PORCIA
PIANO TRIENNALE 2016-2015-2017
**DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITA' DI
LAVORO E NEL LAVORO TRA DONNE E UOMINI**

(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

“L'uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale per tutte e per tutti e, rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente, il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale. Malgrado i numerosi esempi di un riconoscimento formale e dei progressi compiuti, la parità fra donne e uomini nella vita quotidiana non è ancora una realtà. Nella pratica donne e uomini non godono degli stessi diritti. Persistono disparità politiche, economiche e culturali, - per esempio le disparità salariali e la bassa rappresentanza in politica. Queste disparità sono prassi consolidate che derivano da numerosi stereotipi presenti nella famiglia, nell'educazione, nella cultura, nei mezzi di comunicazione, nel mondo del lavoro, nell'organizzazione della società..... Tutti ambiti nei quali è possibile agire adottando un approccio nuovo e operando cambiamenti strutturali..... Per giungere all'instaurarsi di una società fondata sulla parità, è fondamentale che gli enti locali e regionali integrino completamente la dimensione di genere nelle proprie politiche, nella propria organizzazione e nelle relative procedure. Nel mondo di oggi e di domani, una effettiva parità tra donne e uomini rappresenta inoltre la chiave del successo economico e sociale - non soltanto a livello europeo o nazionale ma anche nelle nostre Regioni, nelle nostre Città e nei nostri Comuni.”....

(dalla Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa il 12 maggio 2006 ad Innsbruck)

Fonti normative.

- Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.
- D.Lgs. n. 196/2000 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge n. 144/1999”.
- D.Lgs. n. 165/2001 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche” e successive modifiche introdotte in particolare dall'art. 21 legge 183/2010 “collegato lavoro”.
- D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n.5 che stabilisce, per la P.A., l'adozione di piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23.5.2007 “Misure per attuare parità e 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 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n.15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A..

- D.Lgs. n.5/2010 “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”.
- Legge 4 novembre 2010 n. 183 art. 21 e Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 “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 Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate 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 sia indiretta – e “**temporanee**” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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, “*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., e 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 luoghi di vertice.

Il Comune di Porcia, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, ha da tempo intrapreso un percorso volto ad armonizzare la propria attività, al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del CCRL e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individuando quanto di seguito esposto.

Il Piano delle Azioni Positive nel Comune di Porcia non può avere come obiettivo quello di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, e di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Questo perché la presenza femminile nella complessiva organizzazione è preponderante rispetto a quella maschile, anche nelle posizioni di vertice c.d posizioni organizzative (su 9 P.O., 2 sono uomini, mentre le restanti sono occupate da donne). Anche il Segretario Generale è una donna.

Le azioni positive potranno quindi concretizzarsi in iniziative volte non a promuovere le pari opportunità di ingresso al lavoro e alle più elevate posizioni di carriera, ma a tenere adeguato conto della perdurante specificità del ruolo femminile all’interno della famiglia e della società.

In questa ottica, realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli in termini di carico complessivo di lavoro interno ed esterno all’Ente di appartenenza, che derivano dalle citate differenze di ruolo tra uomini e donne.

Quindi la funzione dell'azione positiva vuole essere quella di stabilire l'uguaglianza non delle opportunità ma delle condizioni complessive di lavoro con misure atte a raccordare il lavoro esterno e quello interno alla famiglia.

IL QUADRO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE AL 21.12.2015

Totale uomini	Totale donne
33	58

Posizioni organizzative uomini	Posizioni organizzative donne
2	7

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Per quanto concerne l'aspetto dell'organizzazione del lavoro, la circolare ministeriale stabilisce che le P.A progettino e strutturino la stessa con le modalità che favoriscano la conciliazione tra i tempi di lavoro e di vita. A questo proposito le azioni da proporre sono:

- attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile, attribuendo criteri di priorità - compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro - a favore di col oro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato (art. 7 del decreto legislativo n. 165 del 2001);
- favorire la diffusione del telelavoro, attraverso la progettazione e la relativa sperimentazione;
- attivare progetti di miglioramento organizzativo volti alla valorizzazione delle competenze;
- favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali ecc.) mediante l'adozione di misure che assicurino il mantenimento delle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici, il loro accesso alla possibilità di formazione oltre che la garanzia del proseguimento della carriera;
- rispettare pienamente la normativa in materia di congedi parentali a favore delle lavoratrici e dei lavoratori

Per dare attuazione a un modello di organizzazione del lavoro corrispondente a quello sopra evidenziato, l'Amministrazione provvederà a sensibilizzare i Titolari di Posizioni Organizzative nel considerare tali aspetti, ponendo quindi attenzione a contemperare gli interessi del dipendente e del servizio sia in termini di gestione degli istituti connessi all'orario di lavoro, sia in ordine al rilascio del prescritto parere sulle domande di part time.

POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Relativamente alle politiche di reclutamento e gestione del personale, la circolare ministeriale precisa che le pubbliche amministrazioni devono:

- rispettare la normativa in materia di composizione delle commissioni di concorso con l'osservanza della riserva a favore delle componenti donne (art. 57, comma 1, lettera *a*), del decreto legislativo n. 165 del 2001 e art. 9, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica n. 487 del 1994);
- osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento;
- curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi *4-bis* e *5-ter* del decreto legislativo n. 165 del 2001 e art. 42, comma 2, lettera *d*), del decreto legislativo n. 198 del 2006);
- individuare e rimuovere eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione privilegiando i risultati rispetto alla mera presenza;
- monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità, le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive;
- adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi (art. 48 del decreto legislativo n. 198 del 2006).

In merito alle politiche di reclutamento, l'Amministrazione non può che procedere secondo le modalità previste dalla legge e in particolare, per quanto concerne il rispetto delle pari opportunità:

- ✓ nelle commissioni di concorso e di procedure selettive almeno un terzo dei componenti è costituito da donne, salva motivata impossibilità;
- ✓ in ogni bando per il reclutamento di personale viene inserito un richiamo alla legislazione sulle pari opportunità tra uomo e donna;
- ✓ nei bandi relativi al reclutamento di personale dell'area vigilanza che prevedono prove di efficienza fisica si tiene conto delle naturali differenze esistenti tra i generi.

Per quanto riguarda l'adozione di criteri inerenti gli sviluppi professionali e la distribuzione dei compensi legati alla premialità, l'Amministrazione si impegna a introdurre sistemi di valutazione che si basano sul conseguimento di risultati, di performance misurati da criteri oggettivi ed indicatori misurabili in osservanza della normativa vigente così da evitare che gli stessi creino discriminazioni indirette, ovvero producano situazioni di vantaggi a favore di uno solo dei generi.

FORMAZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

Tra le linee di azione che devono essere intraprese dalle Pubbliche amministrazioni, previste dalla Circolare ministeriale del 23 maggio 2007 sopra citata, vi è la diffusione di una cultura amministrativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini.

A questo scopo – precisa la circolare – le P.A. devono tra le diverse indicazioni:

- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (art. 57, comma 1, lettera *d*), del decreto legislativo n. 165 del 2001);

- curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, contribuiscano allo sviluppo della «cultura di genere» innanzi tutto attraverso la diffusione della conoscenza della normativa a tutela delle pari opportunità e sui congedi parentali, inserendo moduli a ciò strumentali in tutti i programmi formativi (art. 7, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001);
- avviare azioni di sensibilizzazione e formazione della dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità;
- produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere.

Per dare attuazione a quanto sopra, l'Amministrazione comunale:

- ✓ il Piano di Formazione dovrà tenere conto delle esigenze di ogni Servizio, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati.
- ✓ promuovere la formazione *in house* in modo da garantire la più ampia partecipazione del personale affinché acquisisca più approfondite ed aggiornate conoscenze.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del medesimo; sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente in un'apposita area dedicata che conterrà anche materiale di riferimento.

Nel periodo di vigenza i dipendenti potranno lasciare pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati, in modo tale da procedere annualmente, se necessario, e, comunque al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.