



**Comune di LOCOROTONDO**  
Citta Metropolitana di Bari



## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

**TRIENNIO 2016 ó 2018**

# Indice

<b>Fonti Normative</b>	Pag. 2
<b>Premessa</b>	Pag. 2
<b>Art. 1 Dati sul personale del Comune di Locorotondo</b>	Pag. 5
<b>Art. 2 Obiettivi</b>	Pag. 5
<b>Art. 3 Obiettivo 1 : Pari Opportunità</b>	Pag. 6
<b>Art. 4 Obiettivo 2: Benessere Organizzativo</b>	Pag. 7
<b>Art. 5 Obiettivo 3 : Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica</b>	Pag. 7
<b>Art. 6 Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie</b>	Pag. 8
<b>Art. 7 Verifica e durata</b>	Pag. 8

## Fonti Normative

**Legge 10.04.1991, n. 125** òAzioni per la realizzazione delle pari opportunità uomo ó donna nel lavoroö

**D. Lgs 10.08.2000, n. 267** òTesto Unico sulløordinamento degli Enti Localiö

**D. Lgs 30.03.2001, n. 165** òNorme generali sulløordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubblicheö

**D. Lgs 01.04.2006, n. 198** òCodice delle pari opportunitàö

**D. Lgs 09.04.2008, n. 81** òAttuazione delløart. 1 della legge 03.08.2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoroö

**D. Lgs. 27.10.2009, n. 150** òAttuazione della legge 04.03.2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioniö

**Direttiva 04.03.2011** recante Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei òComitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavoro e contro le discriminazioniö

## Premessa

Il Piano di Azioni Positive si inserisce nelløambito delle iniziative promosse dal Comune di Locorotondo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 ò*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*ö.

Le disposizioni del suddetto Decreto contengono 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 læesercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile.

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, di età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Il citato Codice definisce le azioni positive come òmisure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire læoccupazione femminile e realizzare læuguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoroö.

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

- \* Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nelløaccesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità
- \* Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne soprattutto attraverso læorientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione
- \* Favorire læaccesso 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 in cui 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, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che riguardano:

- \* Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro
- \* Divieto di discriminazione retributiva
- \* Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- \* Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- \* Divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- \* Divieti di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
- \* Divieti 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 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**, con carattere specifico in un determinato contesto, e **temporanee**, a cui si ricorre qualora venga rilevata una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Esse hanno la specifica finalità di perseguire le pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità; sono in pratica misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per valorizzazione il lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice, nonché per favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, per formare una cultura della differenza di genere, per promuovere l'occupazione femminile e realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, per rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Tali finalità si possono raggiungere rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici 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.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2016-2018 del Comune di Locorotondo costituisce uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, con il conseguente miglioramento della qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Fattore di qualità dell'azione amministrativa è riconoscere le differenze ed attuare le pari opportunità, proprio per innalzare il livello di qualità dei servizi e per rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni della cittadinanza.

Le amministrazioni pubbliche, quindi, sono chiamate a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione e l'attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e, altresì mediante l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per l'attuazione dei principi e delle finalità sopra illustrati, il presente Piano individua e specifica gli obiettivi di seguito riportati.

## **Art. 1**

### **Dati sul personale del Comune di Locorotondo**

Il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio nel Comune di Locorotondo alla data del 31.12.2015 comprende n. 46 unità, di cui n. 17 donne e n. 29 uomini..

Qui di seguito si riporta un quadro di raffronto esplicativo:

<b>*Categoria D</b>	<b>n. 10</b>	<b>uomini n. 6</b>	<b>donne n. 4</b>
<b>*Categoria C</b>	<b>n. 21</b>	<b>uomini n. 12</b>	<b>donne n. 9</b>
<b>*Categoria B</b>	<b>n. 15</b>	<b>uomini n. 11</b>	<b>donne n. 4</b>

Le Posizioni Organizzative attribuite sono n. 6, di cui solo una donna incaricata.

**La Giunta Comunale**, composta dal Sindaco e da n. 5 Assessori, a seguito delle consultazioni amministrative del 5 giugno 2016, comprende **n. 2 Assessori donne**.

**Il Consiglio Comunale**, composto dal Sindaco e da n. 16 consiglieri, comprende **n. 6 consiglieri donne**.

Si fa, infine, rilevare l'età elevata del personale dipendente, di fatto ben n. 37 dipendenti hanno un'età superiore a 50 anni e n. 9 dipendenti hanno meno di 50 anni, di cui solo n. 2 meno di 40 anni.

## **Art. 2**

### **Obiettivi**

Nel corso del triennio 2016-2018 il Comune di Locorotondo intende salvaguardare l'uguaglianza delle opportunità offerte a donne e uomini nell'ambiente di lavoro, a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, a sviluppare azioni per garantire condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o discriminatori.

Il Piano di Azioni Positive, quindi, persegue alcune linee direttrici focalizzate nei seguenti tre obiettivi di carattere generale:

**Obiettivo 1:** Pari Opportunità

**Obiettivo 2:** Benessere Organizzativo

**Obiettivo 3:** Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

## **Art. 3**

### **Obiettivo 1: Pari Opportunità**

Il Comune si propone di garantire l'uguaglianza di opportunità offerte a donne e a uomini che operano nella struttura organizzativa, intervenendo con azioni specifiche in determinati ambiti. Nomina il Comitato Unico di Garanzia e disciplina il funzionamento della Commissione Permanente "Diritti e Pari Opportunità" prevista ed istituita dall'art. 25 dello Statuto Comunale.

#### **a) Conciliazione**

In attuazione della normativa vigente, si intende favorire una politica dell'orario di lavoro in funzione della conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo attenzione alla persona, pur contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo dei seguenti strumenti e misure:

- **Part-time.** Gestione delle richieste di part-time, previa verifica della compatibilità organizzativa, in riferimento a diverse modalità e tipologie, che tengano conto dei casi di cura di figli minori in età scolare e, in relazione all'età media del personale, anche di assistenza a familiari anziani e di necessità dei dipendenti disabili ed invalidi.

- **Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi.** Promozione delle pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, per problematiche legate alla genitorialità e ad altri fattori, al fine di meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare. Di qui l'intento di migliorare la qualità del lavoro grazie all'utilizzo di tempi flessibili, assicurando a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, pur nel rispetto dell'equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e dei dipendenti. Il Servizio gestione delle risorse umane si adopera per la diffusione tra il personale della normativa in materia di orario di lavoro (permessi, congedi, ecc.) e delle apposite informazioni sul tema, presso l'ufficio e sul sito istituzionale dell'Ente. Il Responsabile di Settore è chiamato a concordare, in base alle esigenze familiari e personali manifestate, forme particolari di flessibilità oraria, compatibilmente con le necessità organizzative e nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale.

#### **b) Azioni di sensibilizzazione**

- **Genere.** Informazioni per neo papà e neo mamme sulle opportunità previste dalla vigente normativa in riferimento alla gestione della quotidianità familiare, in particolare riguardo ai vari tipi di permesso e di congedo.

- **Disabilità.** Informazione su permessi e congedi per lavoratori disabili, invalidi e per lavoratori che assistono familiari con disabilità.

- **Età.** Indagine specifica sul target lavoratrici/lavoratori nella fase finale della carriera lavorativa, fascia di età 61-65 anni, per evidenziare eventuali criticità/esigenze. Sviluppo di un progetto "staffetta" con la previsione di un percorso per coinvolgere i lavoratori più "anziani", favorendo il passaggio di consegne del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo.

- **Orientamento sessuale.** Previsione di iniziative specifiche di sensibilizzazione/riflessione in collaborazione con il Delegato alle Pari Opportunità del Comune di Locorotondo.

**Assenze.** Strutturazione di una procedura per il "buon rientro" dei dipendenti assenti per un lungo periodo.

**Linguaggio.** Azioni finalizzate ad individuare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni.

## **Art. 4**

### **Obiettivo 2: Benessere Organizzativo**

Il Comune intende garantire il benessere del personale nei luoghi di lavoro attraverso l'attuazione delle vigenti specifiche disposizioni normative e la prevenzione di particolari situazioni.

#### **a) Sicurezza ambientale**

In applicazione delle apposite norme in materia, il Comune garantisce la sicurezza dei luoghi di lavoro attraverso la valutazione dei rischi probabili negli edifici e nei locali, l'individuazione dei soggetti competenti a presidio della sicurezza di chi è presente nelle strutture comunali, la formazione e l'informazione in materia.

Provvede, altresì, alla nomina del Medico competente, del Responsabile del servizio di Prevenzione e Protezione, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

#### **b) Benessere ambientale**

Il Comune assume l'impegno di prevenire situazioni conflittuali nei luoghi di lavoro, innanzitutto attraverso una valutazione del rischio da stress, che possa incidere negativamente sull'espletamento delle funzioni e dei compiti assegnati per competenza.

Si adopera, altresì, per evitare il verificarsi di pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti diretti o indiretti per avvilire la persona del dipendente, sotto l'aspetto umano e professionale, atti vessatori e discriminatori correlati alla vita privata del dipendente, violazione della riservatezza e dei dati personali.

## **Art. 5**

### **Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

Il Comune adotta ogni azione ed intraprende ogni iniziativa per superare discriminazioni di genere nell'espletamento delle attività istituzionali nonché si adopera per promuovere la cultura della non violenza, in particolare riguardo alle donne ed ai minori.

#### **a) Assunzioni e formazione**

La dotazione organica del Comune è strutturata in base alle categorie ed ai profili professionali previsti dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di comparto, senza alcuna differenza di genere.

Nelle procedure selettive volte all'assunzione di personale garantisce l'assoluta parità tra uomo e donna, dal contenuto dei bandi riguardo ai requisiti richiesti alla composizione delle commissioni, dall'espletamento e valutazione delle prove all'accesso all'attività lavorativa.

I piani di formazione devono garantire la crescita professionale senza alcuna differenza di genere, contemperando, comunque, le esigenze personali, familiari e di articolazione oraria del lavoro.

#### **b) Cultura della non violenza**

Il Comune si impegna a realizzare iniziative che promuovano la cultura della non violenza, adoperandosi a prevenire e contrastare fenomeni di abuso e di conflitto a carico delle donne, in particolar modo indirizzando la sua azione nei confronti della popolazione scolastica e giovanile.

Predisporre al riguardo una campagna informativa all'interno della struttura organizzativa con risonanza nel territorio comunale, anche attraverso una apposita sezione del proprio sito istituzionale.

## **Art. 6**

### **Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie**

Il Comune di Locorotondo si impegna a sviluppare e ad avviare le azioni previste dal presente Piano nel triennio 2016/2018, nella consapevolezza che attraverso le stesse occorrerà incidere su aspetti organizzativi e culturali di lenta attuazione, per cui le attività intraprese dovranno proseguire con costanza e determinazione negli anni successivi.

Saranno previste apposite risorse finanziarie, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, per la realizzazione degli obiettivi di pari opportunità tra uomini e donne.

## **Art. 7**

### **Verifica e durata**

Il Piano nel corso della sua durata triennale sarà sottoposto a verifica da parte del CUG - Comitato Unico di Garanzia e della Commissione Permanente "Diritti e Pari Opportunità" del Comune di Locorotondo.

Sarà pubblicato all'Albo Pretorio e nel sito istituzionale dell'Ente. Nel periodo di vigenza saranno raccolti presso la Segreteria Comunale o Servizio Gestione Risorse Umane pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, in funzione di un adeguamento del Piano in sede di suo aggiornamento.