

Comune di Capannori
Provincia di Lucca

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2019 - 2021

Normativa di riferimento

- Legge 125/1991 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*;
- D.Lgs. 196/2000 *“Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della L. 17 maggio 1999, n. 144”*;
- D.Lgs. n.165/2001 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- Dlgs. n.198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della legge 28 novembre 2005, n.246”*;
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*;
- Dlgs. 150/2009 *“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”*;
- Legge 183/2010 *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”* ed in particolare l'art. 21 che stabilisce che:
 - *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono 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. Le pubbliche amministrazioni 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”*
 - *“Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni“ che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i*

comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni”

- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 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”*” (art.21, legge 4 novembre 2010, n.183);
- Legge 215/2012 “*Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”*;

Premessa

L'art. 48 del D.Lgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” prevede che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani di Azioni Positive, di durata triennale, per la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Sintesi situazione del personale

Per meglio collocare il Piano delle Azioni Positive, occorre analizzare brevemente la situazione del personale all'ultima data disponibile, ossia il 31/10/2018

Al 31/10/2018 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (esclusi i dirigenti), presentava il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne :

DIPENDENTI N. 261

DONNE N. 164 (62,83 %)

UOMINI N. 97 (37,17 %)

Così suddivisi per Categorie:

Categoria	Uomini	Donne	Totale
B1	21	26	47
B3	15	9	24
C	32	93	125
D1	23	34	57
D3	6	2	8
Totale	97	164	261

A questi vanno aggiunti i dirigenti, così suddivisi:

Totale dirigenti (Ruolo e Tempo Determinato)	7
n. Dirigenti di ruolo	5
n. Dirigenti a Tempo Determinato	2
n. Dirigenti donne (Ruolo e Tempo Determinato)	3
% dirigenti donne / totale dirigenti	42,86

L'età media dei dipendenti a tempo indeterminato al 31/12/2017 era di 51 anni, con il 44% dei dipendenti di età superiore a 55 anni.

La limitazione alle assunzioni e la modifica delle norme in materia previdenziale hanno determinato un aumento della già elevata età media dei dipendenti comunali che ha di fatto impedito un apprezzabile ricambio generazionale.

Per il personale non dirigente, il ricorso al part-time, al 31/10/2018 presentava la seguente situazione:

	UOMINI	DONNE	TOTALE
CATEGORIA B1:			
Personale di ruolo a tempo pieno	16	21	37
Personale di ruolo a part-time	5	5	10
CATEGORIA B3:			
Personale di ruolo a tempo pieno	15	8	23
Personale di ruolo a part-time	/	1	1
CATEGORIA C:			
Personale di ruolo a tempo pieno	31	81	112
Personale di ruolo a part-time	1	12	13
CATEGORIA D1:			
Personale di ruolo a tempo pieno	22	29	51
Personale di ruolo a part-time	1	5	6
CATEGORIA D3:			
Personale di ruolo a tempo pieno	4	1	5
Personale di ruolo a part-time	2	1	3
TOTALE:			
Personale di ruolo a tempo pieno	88	140	228
Personale di ruolo a part-time	9	24	33

TOTALE IN PERCENTUALE	UOMINI	DONNE
Personale di ruolo a tempo pieno	38,59%	61,41%
Personale di ruolo a part-time	27,27%	72,73%

Obiettivi ed azioni del Piano 2019-2021

Nel corso del triennio 2019-2021 il piano delle azioni positive dell'Ente si ispira ai seguenti obiettivi, per ciascuno dei quali ci si propone diverse azioni:

Obiettivo n. 1

Garantire un monitoraggio continuo, anche in un'ottica di genere, della situazione del personale dell'Ente

- Azione positiva 1.1
Redigere ogni anno una sintesi della situazione del personale anche in un'ottica di genere per poter cogliere informazioni in merito a condizioni che possano condurre a disagio lavorativo o organizzativo, tenuto conto anche dell'aumento del numero degli inidonei.
- Azione positiva 1.2
Utilizzare i risultati dell'indagine sui dipendenti, anche in un'ottica di genere, per elaborare piani di miglioramento di settore

Obiettivo n. 2

Favorire politiche di sostegno al lavoro e di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare e favorire il benessere organizzativo e lavorativo all'interno dell'Ente

- Azione positiva 2.1
Proseguire nel favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità 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 le eventuali lacune.

Obiettivo n. 3

Proseguire nella realizzazione di iniziative di formazione interna che, attraverso il potenziamento delle conoscenze e competenze e della condivisione di *knowhow* e di esperienze tra dipendenti, favoriscano la crescita professionale, apportando anche un maggiore benessere organizzativo

- Azione positiva 3.1
Realizzare un percorso di sviluppo formativo rivolto alle figure che costituiscono l'assetto direzionale dell'Ente (dirigenti e funzionari incaricati di posizioni organizzative), mirato a consolidare e sviluppare una serie di competenze non solo tecnico-amministrative ma soprattutto gestionali e manageriali. L'amministrazione intende investire, con questo percorso, sulla maturazione di un ruolo dirigenziale orientato allo sviluppo delle risorse umane ed all'innovazione, mediante una leadership attenta anche alle competenze emotive che consentono di trasmettere ai collaboratori entusiasmo, senso di appartenenza ed impegno, confidando nell'aspettativa che tutto ciò possa favorire notevolmente il benessere organizzativo di tutti i soggetti coinvolti, dirigenti e dipendenti.

Obiettivo n. 4

Promuovere anche tra il personale la comunicazione, la diffusione delle informazioni e l'educazione sui temi delle pari opportunità tra uomo e donna e sulle tematiche LGBT, in collaborazione con

l'assessorato competente.

■ Azione positiva 4.1

Garantire il continuo aggiornamento del sito WEB dedicato alle Pari Opportunità al fine di divulgare l'attività dell'amministrazione comunale ai dipendenti ed ad altre realtà esterne.

■ Azione positiva 4.2

Continuare a condividere la programmazione delle iniziative per la ricorrenza dell'8 marzo e per ricordare il ruolo e l'importanza delle donne nella nostra società e sensibilizzare sul problema della violenza di genere.

■ Azione positiva 4.3

Continuare a promuovere tra tutto il personale, attraverso la diffusione delle linee guida adottate dall'Amministrazione con delibera di Giunta, l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, non discriminante, identificativo sia del soggetto femminile che di quello maschile. L'amministrazione si impegna a monitorare l'effettiva applicazione delle linee guida nella redazione dei documenti amministrativi e a richiamare il tema ai dirigenti responsabili quando necessario.

Obiettivo n. 5

Prevenire, riconoscere ed evitare le forme di discriminazioni che possono manifestarsi nell'ambito lavorativo.

■ Azione positiva 5.1

Fornire informazioni ai dipendenti sulla prevenzione in materia di discriminazioni, attraverso la collaborazione con lo Sportello Antidiscriminazione del settore Politiche sociali.

Durata e monitoraggio del piano

Il Piano delle Azioni Positive ha durata triennale (2019-2021) e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nella sezione dedicata al CUG.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dello stato di attuazione e dell'efficacia delle azioni adottate.