

COMUNE DI CASTELFIDARDO

PIANO DI AZIONI POSITIVE (ART. 48 D. LGS. 198/06)

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, nel rispetto del principio di uguaglianza sostanziale, sono mirate a rimuovere gli eventuali 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 possibile forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne. In ogni caso, una volta attuale, vanno rese a "regime" al fine di rendere stabile e continuativa la garanzia delle pari opportunità.

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".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli eventuali effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi alla condizione femminile che possano derivare dalla gravidanza o dalla maternità e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Castelfidardo armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art. 1

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Castelfidardo intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Analisi della collocazione del personale dei luoghi di lavoro quale adempimento preordinato alla promozione delle Pari Opportunità.
- **Obiettivo 2.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 3.** Confermare e garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 5:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- **Obiettivo 6:** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Art. 2

Ambito d'azione: analisi dati del Personale (OBIETTIVO 1)

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31.12.2014:

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N. 113	(COMPRESO SEGRETARIO)
DONNE	N. 54	
UOMINI	N. 59	

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
I Settore: Segretaria -AA.GG.- Servizi Demografici	4	15	19
II Settore: Servizi Finanziari	1	7	8
III Settore: Lavori Pubblici – Servizi Tecnici	27	2	29
IV Settore: Urbanistica – Edilizia Privata	11	0	11
V Settore: Sviluppo Econom.- Promozione Territorio	2	4	6
VI Settore: Polizia Municipale Protezione Civile	12	2	14
VII Settore: Servizi Socio educativi	2	24	26
TOTALE	59	54	113

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
<u>A1</u>	/	/
<u>A2</u>	/	1
<u>A3</u>	/	/
<u>A4</u>	3	3
<u>B1</u>	3	1
<u>B2</u>	2	/
<u>B3</u>	6	/
<u>B4</u>	8	3
<u>B5</u>	2	8
<u>B6</u>	4	2
<u>B7</u>	2	1
<u>C1</u>	4	/
<u>C2</u>	/	1
<u>C3</u>	1	6
<u>C4</u>	5	11
<u>C5</u>	3	7
<u>D1</u>	2	2
<u>D2</u>	4	/
<u>D3</u>	3	3
<u>D4</u>	2	3
<u>D5</u>	1	2
<u>D6</u>	3	/
<u>Segretario</u>	1	/
<u>TOTALE</u>	59	54

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO
DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:**

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	16	9	25
Posti di ruolo a part-time	/	1	1
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	12	20	32
Posti di ruolo a part-time	1	5	6
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	26	12	38
Posti di ruolo a part-time	1	3	4
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	/	/	/
Posti di ruolo a part-time	3	4	7

SPECIFICHE CONTRATTI ATIPICI

Forme di lavoro flessibile e/o atipiche

<u>Forme di lavoro</u>	<u>2011</u>		
	<u>Uomini</u>	<u>Donne</u>	<u>Totale</u>
<u>Job sharing</u>	/	/	/
<u>Telelavoro</u>	/	/	/
<u>Contratto di Collaborazione coordinata e continuativa</u>	/	/	/
<u>Voucher</u>	27	19	46
<u>Co.Co.Pro</u>	/	/	/
<u>Totale</u>	/	/	/

% dipendenti in possesso di laurea

- lavoratrici laureate sul totale dei dipendenti: **7,96%**

- lavoratori laureati sul totale dei dipendenti: **9,73%**

% di presenza delle donne in posizioni apicale:

- Segretario: /

- Posizioni Organizzative: **28,57%**

- Giunta Comunale (Assessori): **20%**
- Consiglio Comunale (Consiglieri): **25%**

Art. 3

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune di Castelfidardo si impegna a svolgere ogni opportuna azione atta a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - pressioni o molestie sessuali;
 - casi di *mobbing*;
 - atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni di qualsivoglia natura.
2. Il Comune si impegna, altresì, secondo quanto previsto dall'art. 21 della Legge 4.11.2010, n. 183, a costituire 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*, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Art. 4

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 3)

1. Non esistono possibilità per il Comune di Castelfidardo di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alle Leggi n° 903/77 – n° 125/91 – D. Lgs. n° 196/2000 in materia di pari opportunità.
2. Il Comune si impegna a continuare ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
3. Non vi è alcuna possibilità che nella selezione del personale del Comune di Castelfidardo si privilegi l'uno o l'altro sesso.

4. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Art. 5

Ambito di azione: assegnazione del posto (OBIETTIVO 3)

1. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato il Comune di Castelfidardo valorizza attitudini e capacità personali senza distinzione di sesso; l'accrescimento del bagaglio professionale è prerogativa di ciascun dipendente, senza distinzione alcuna di sesso.

Art. 6

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 4)

1. L'accesso alla formazione dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi 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.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
3. Il Comune si impegna ad attivare nel corso del triennio, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, un modulo di formazione sulle pari opportunità rivolto ai dipendenti comunali.
4. Il Comune si impegna a 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.

Art. 7

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 5)

1. Il Comune di Castelfidardo favorisce l'adozione di politiche di salvaguardia della condizione femminile, con particolare riguardo alla gravidanza ed alla maternità e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.
2. Il Comune si impegna a inviare la posta di lavoro a casa del dipendente in congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.

Art. 8

Ambito di azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 6)

1. Il Comune di Castelfidardo si impegna a condividere e diffondere internamente Raccolta materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).

Art. 9

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi eventualmente riscontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.