

## PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2019/2021

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

### 1. Premessa

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.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” stabilisce che le Amministrazioni Pubbliche predispongano “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 uomini e donne, tendendo in tal modo a realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne.

La direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, indica 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 luoghi di vertice.

Il Comune di Meolo, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende 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 C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

### 2. Finalità

Il Comune di Meolo vuole indirizzare la propria azione al raggiungimento dell’effettiva parità giuridica, economica, di possibilità di lavoro e di carriera tra uomo e donna.

Il presente Piano è predisposto al fine di offrire a tutti i dipendenti la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, rimuovendo gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna nell’ambiente di lavoro e di superare le condizioni che possano arrecare pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico.

Il Piano è rivolto a tutti coloro che lavorano nel Comune di Meolo superando la tradizionale concezione che vede le azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici, ritenendo opportuno privilegiare azioni trasversali che, partendo dalle esigenze delle donne, si possano estendere anche agli uomini. Esemplare a quest’ultimo riguardo è il tema della garanzia di pari opportunità in

favore di persone con problemi di lavoro e di cura, al fine di consentire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare e la redistribuzione tra i generi dei ruoli professionali e familiari con misure adeguate.

Si richiede quindi al Comune di Meolo un rinnovato impegno per la parità tra uomini e donne creando un ambiente di lavoro che favorisca l'espressione del potenziale individuale e lo utilizzi come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

In questa strategia, gli organi politici e i Responsabili di Settore sono chiamati ad una maggiore sensibilità e conoscenza delle tematiche di genere per poter organizzare una struttura nella quale sia realizzata l'effettiva parità di genere.

### **Analisi struttura organizzativa**

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio alla data di adozione del presente provvedimento presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Situazione per genere al 01.01.2019

|                   |  |
|-------------------|--|
| Totale dipendenti | n. 21 (cui aggiungere il Segretario Comunale in convenzione) |
| Donne             | n. 12  |
| Uomini            | n. 9 (+ 1)   |

#### **Situazione disaggregata per area:**

| Settore                                  | Donne     | Uomini   | Totale    |
|--|-----------|----------|-----------|
| 1^ - Servizi amministrativi e finanziari | 6         | 1        | 7         |
| 2^ - Servizi alla persona                | 5         | 1        | 6         |
| 3^ - Infrastrutture ed urbanistica       | 1         | 5        | 6         |
| 4 - Servizio di Polizia locale           | 0         | 2        | 2         |
| <b>Totale</b>                            | <b>12</b> | <b>9</b> | <b>21</b> |

#### **Situazione disaggregata per categoria professionale**

|                          | Donne     | Uomini    | Totale    |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Posizioni organizzative  | 1         | 2         | 3         |
| Cat. D non Posiz. Organ. | 2         | 2         | 4         |
| Cat. C                   | 8         | 3         | 11        |
| Cat. B3-B5               | 1         | 1         | 2         |
| Cat. B                   |           | 1         | 1         |
| <b>Totale</b>            | <b>12</b> | <b>10</b> | <b>21</b> |

#### **Situazione disaggregata personale che utilizza part-time**

| Categoria     | Donne    | Uomini   | Totale   |
|---------------|----------|----------|----------|
| D             |          | 1        | 1        |
| C             |          |          |          |
| B             | 1        | 1        | 2        |
| <b>TOTALE</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> |

### Organismi amministrativi a rilevanza interna

| Organismo  | Donne | Uomini | Totale |
|--|-------|--------|--------|
| Rappresentanza sindacale unitaria                  | 2     | 1      | 3      |
| Delegazione trattante di parte pubblica            | 1     | 1      | 2      |
| Nucleo di valutazione della performance            |       | 1      | 1      |
| Comitato unico di garanzia (effettivi e supplenti) | 4     | 4      | 8      |
| Totale   | 7     | 7      | 14     |

L'analisi della situazione degli organi politici alla data odierna presenta il seguente quadro:

| Organi politici              | Donne | Uomini | Totale |
|------------------------------|-------|--------|--------|
| Sindaco/Presidente Consiglio | 1     |        | 1      |
| Giunta comunale              | 1     | 3      | 4      |
| Consiglio comunale           | 6     | 6      | 12     |

Il contesto del Comune di Meolo, come sopra rappresentato, registra relativamente agli organi politici, una parità di genere.

Per quanto attiene l'apparato burocratico si evidenzia la prevalente presenza femminile sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente; in particolare, si registra una netta prevalenza delle donne nella categoria C con riferimento agli organismi a rilevanza interna.

In riferimento poi alle posizioni apicali – Segretario generale e Posizione organizzative – la situazione vede tre figure maschili (oltre al Comandante) ed una femminile.

Al momento non sussistono significative condizioni di divario e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne e ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo.

### 3. Obiettivi

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021 comprende i seguenti obiettivi generali:

- Conoscenza-diffusione del CUG
- Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro
- Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica
- Consulenza e supporto specialistico alle situazioni di necessità dei dipendenti
- Conciliazione tra vita professionale e familiare dei dipendenti con problemi di salute propria o di familiari
- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi
- Analisi della situazione del personale in servizio
- Formazione del personale
- Utilizzo di un linguaggio non discriminatorio

|           |  |
|-----------|--|
| OBIETTIVO | Conoscenza - diffusione del CUG all'interno dell'Ente                  |
| AZIONI    | Informazione e sensibilizzazione sui compiti e sugli obiettivi del CUG |

|           |   |
|-----------|---|
| OBIETTIVO | Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro   |
| AZIONI    | Attivare una gestione più collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione ed il senso di appartenenza all'organizzazione. |

|           |  |
|-----------|--|
| OBIETTIVO | Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica   |
| AZIONI    | Il Comune di Meolo si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:<br>- pressioni o molestie sessuali;<br>- mobbing;<br>- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata e indiretta;<br>- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni. |

|           |  |
|-----------|--|
| OBIETTIVO | Consulenza e supporto specialistico alle situazioni di necessità dei dipendenti  |
| AZIONI    | Verifica dell'esistenza nel territorio provinciale di strutture organizzative idonee (es. Sportello Donna, Sportello legale) |

|           |   |
|-----------|---|
| OBIETTIVO | Conciliazione tra vita professionale e familiare dei dipendenti con problemi di salute propria o di familiari   |
| AZIONI    | Gli interventi previsti sono volti a progettare e predisporre gli strumenti operativi che consentano a tutto il personale una migliore conduzione dei tempi di vita e di lavoro mediante azioni che prendano in considerazione particolari situazioni ed esigenze familiari, organizzano un ambiente di lavoro che permetta la conciliazione tra vita professionale e familiare |

|           |  |
|-----------|--|
| OBIETTIVO | Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi  |
| AZIONI    | L'Ente assicura la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, opportunamente regolamentato. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Ente e quelle del/della dipendente. Ferma restando la disciplina dei permessi, aspettative e congedi dettata dal C.C.N.L., in caso di manifeste e motivate esigenze, potranno essere attivate forme di consultazione anche con le Rappresentanze Sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro. |

|           |   |
|-----------|---|
| OBIETTIVO | Analisi della situazione del personale in servizio  |
| AZIONI    | Valutazione delle eventuali situazioni soggettive presenti tra tutto il personale dipendente ai fini di prevedere eventuali articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali . |

|           |   |
|-----------|---|
| OBIETTIVO | Formazione del personale  |
| AZIONI    | Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto delle necessità di aggiornamento dovute alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini. Rilevare la eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute ecc |

|           |   |
|-----------|---|
| OBIETTIVO | Utilizzo di un linguaggio non discriminatorio   |
| AZIONI    | Diffusione dell'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio che incoraggi il personale, come ad esempio nella redazione degli atti amministrativi, utilizzando il più possibile sostantivi come "persone" anziché "uomini" oppure "lavoratori e lavoratrici" anziché "lavoratori" |

#### 4. Uffici coinvolti

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutti gli Uffici dell'Ente.

#### 5. Durata

Il presente piano ha durata triennale con decorrenza dalla data di esecutività della delibera che lo approva.

Il Comitato può presentare, durante la vigenza, eventuali ulteriori integrazioni.

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

Meolo, gennaio 2019

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

per l'Amm.ne Comunale

Viviana Spitaleri

\_\_\_\_\_

Linda Valeri

\_\_\_\_\_

per le OO.SS.

Luca Sutto

\_\_\_\_\_