



## COMUNE DI PONTREMOLI Prov. Massa Carrara

### Piano Triennale di azioni positive Anni 2018/2020

#### **Premessa**

Visto il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246, riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. n. 196/2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" e alla legge n. 125 del 10.04.1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro".

Richiamato l'art. 48 del predetto decreto n. 198/2006 che testualmente prevede:

*"Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art.10, e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lett. d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore ai due terzi.*

*A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001. n.165"*

La Dir. Min. 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" ha inteso contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia ed in particolare ha stabilito che le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed 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, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, con l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare politiche per il lavoro

pubblico, pratiche lavorative e, di conseguenza, culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori delle amministrazioni pubbliche.

### Analisi del contesto

Per l'adozione del Piano Triennale di azioni positive, si ritiene anzitutto esaminare la struttura organizzativa del Comune di Pontremoli che presenta al 31.12.2017 relativamente al personale dipendente in servizio, a tempo indeterminato, il seguente raffronto tra uomini e donne::

<b>Categoria</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>	<b>Percentuale donne</b>
A				
B	6	31	37	16,21 %
C	11	16	27	40,74 %
D	7	10	17	41,18 %
<b>Totale</b>	<b>24</b>	<b>57</b>	<b>81</b>	<b>29,12%</b>

Di cui

#### **dipendenti titolari di Posizione Organizzative**

Donne	n.3
<u>Uomini</u>	<u>n.4</u>
<b>Totale</b>	<b>n.7</b>

#### **Impiegati**

Donne	n.23
<u>Uomini</u>	<u>n.30</u>
<b>Totale</b>	<b>n.53</b>

#### **Operai**

Donne	n. 1
<u>Uomini</u>	<u>n.27</u>
<b>Totale</b>	<b>n.28</b>

#### **Segretario Generale**

Attualmente il posto è vacante

#### **R.S.U. Aziendale**

Donne	n.1
<u>Uomini</u>	<u>n.4</u>
<b>Totale</b>	<b>n.5</b>

#### **CUG Comitato Unico di Garanzia**

##### **Presidente**

Donna

##### **componenti effettivi**

Donne	n. 4 (compreso la Presidente)
<u>Uomini</u>	<u>n. 3</u>
<b>Totale</b>	<b>n.7</b>

Sulla base dei dati sopra elencati si evince, rispetto al precedente piano una diminuita presenza delle donne nelle posizioni apicali, titolari di Posizione Organizzative, dovuto a pensionamento del personale, è rimasta invariata la presidenza della R.S.U e del CUG, si è accentuato il divario tra gli impiegati, con l'aumento del personale maschile, a seguito mobilità sia in entrata che in uscita ed è confermata la composizione prevalentemente maschile nell'area tecnico manutentiva. Si ritiene opportuno esaminare anche gli organi elettivi comunali così caratterizzati:

### **Sindaco**

**Donna**

### **Consiglio Comunale**

Donne	n. 04 (compreso il Sindaco)
<u>Uomini</u>	<u>n. 09</u>
<b>Totale</b>	<b>n. 13</b>

### **Giunta Comunale**

Donne	n.2 (compreso il Sindaco)
<u>Uomini</u>	<u>n.3</u>
<b>Totale</b>	<b>n.5</b>

### **Obiettivi e azioni positive**

Il presente Piano Triennale di azioni positive, è aggiornamento del Piano 2015/2017 adottato con delibera della G.C . n. 23 del 06.03.2015, prosegue gli obiettivi in esse indicati, quali la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne e attraverso il "Comitato unico di garanzia, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" di cui all'art.57 del D. Lgs. n. 165/2001, costituito con delibera della G.C. n. 19 del 20.02.2014 e la collaborazione, con associazioni locali per favorire la formazione, l'aggiornamento e la diffusione di una cultura di genere.

**Obiettivo 1.** Nel dare atto che è costituito e funzionante il Comitato Unico di Garanzia, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) si propone pertanto come obiettivo di mantenere per il periodo 2018-2020 la collaborazione con lo stesso.

### **Azioni**

Garantire la collaborazione con il CUG che ha, all'interno dell'amministrazione, compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di migliorare l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Soggetti coinvolti: Responsabile dei Servizi

Periodo di realizzazione: anno 2018/2020

**Obiettivo 2.** Favorire la conciliazione e l'armonizzazione dell'attività lavorativa con gli impegni familiari.

#### **Azioni**

Predisporre un'indagine conoscitiva sui bisogni del personale, in collaborazione anche con il CUG, nella quale saranno messe in evidenza esigenze, proposte e suggerimenti del personale per migliorare la flessibilità di orario, permessi aspettative e congedi che consentano di conciliare l'attività lavorativa, in particolare delle donne, con gli impegni familiari. L'obiettivo era già presente nel precedente piano, ma non era stato realizzato.

Soggetti coinvolti; tutti i lavoratori

Periodo di realizzazione:anno 2018/2020.

**Obiettivo 3.** Assicurare pari opportunità per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro

#### **Azioni**

La gestione delle risorse umane (assunzione, valutazione, assegnazione incarichi, retribuzioni incentivanti, ecc) sarà improntata sulla verifica degli aspetti che possono ostacolare le pari opportunità tra donne e uomini. In particolare dovrà essere assicurato che:

- in tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad un terzo, fermo restando il principio di cui all'art.35, comma 3, lett. e) del D. Lgs. n. 165/2001;
- nei bandi di concorso/selezione del personale sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in materia di pari opportunità;
- sia favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, malattie, ecc), mediante l'adozione di misure di sostegno formativo per un eventuale aggiornamento, se necessario.
- sia agevolata la concessione di permessi di studio al fine di favorire una riqualificazione professionale del personale.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Servizio

Periodo realizzazione: Triennio 2018/2020

**Obiettivo .4 Formazione e diffusione cultura di genere**

#### **Azioni**

Continuare la collaborazione con la Università delle Tre Età di Pontremoli per la promozione e diffusione dei principi di uguaglianza e di non discriminazione nel lavoro per donne e uomini programmando la partecipazione ad eventi.

Soggetto coinvolti: tutti i dipendenti

Periodo di realizzazione: 2018/2020

**Obiettivo 5. Informazione**

#### **Azioni**

Continuare, quanto previsto nel Piano 2015-2017 ovvero, l'aggiornamento e l'inserimento di materiale ritenuto idoneo alla presentazione delle azioni che verranno effettuate sul sito dell'Ente, nell'area appositamente destinata.

Soggetti coinvolti: Responsabile del Servizio Affari Generali, Istruzione e Cultura.  
Periodo di realizzazione: Triennio 2018/2020.

### **Durata del piano**

Il presente piano, sentiti i pareri delle RSU aziendale, il CUG e della Consigliera di Parità Regionale, in assenza della Consigliera di Parità Provinciale, ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Annualmente, qualora emergano necessità, si potrà procedere ad un aggiornamento.