

## PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2019/2021

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad avversare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell’uguaglianza tra i generi, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana.

L’art. 48 del D. Lgs. 198/2006, in particolare, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino piani triennali di azioni positive volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. La Direttiva 23 maggio 2007 “*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto dalla normativa, **le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la piena ed effettiva realizzazione delle 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. Rappresentano delle misure 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. Da richiamare inoltre il D. Lgs. 150/2009, il quale prevede il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, che le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare.

L’art. 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010 (c.d. “Collegato Lavoro”), introduce inoltre delle innovazioni nell’ambito degli strumenti previsti a sostegno del lavoro delle donne. In particolare, l’articolo 21 prevede l’istituzione presso ciascun Ente dei *Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* come strumento per le istituzioni e le parti sociali di promozione e governance dei processi di innovazione a tutela e sviluppo della condizione femminile nei luoghi di lavoro. Il Comitato unico di garanzia 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, assumendone tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e 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.

In quest’ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’innovazione e il Ministro per le pari opportunità “*l’ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione*”.

*diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza”;*

## **LA SITUAZIONE NEL COMUNE DI GRADO**

Come già evidenziato nel piano delle azioni positive 2016-2018, a fronte di una continua ridefinizione del contesto normativo di riferimento, oltre che della sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini, il numero dei dipendenti del Comune di Grado è costantemente diminuito e, in assenza di turnover, non si è verificato un ricambio generazionale.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

La situazione alla data del 31 dicembre 2018 è la seguente.

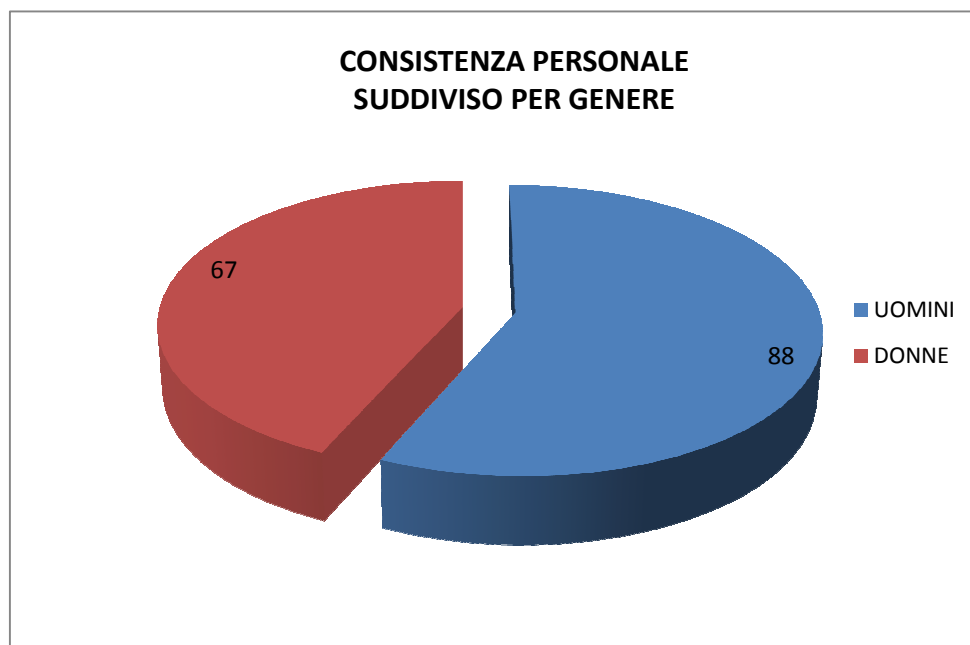
### **COMUNE DI GRADO PERSONALE AL 31/12/2018**

Al 31 dicembre 2018 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. 155**

**DONNE N. 67**

**UOMINI N.88**



Si evidenzia una prevalenza dell'impiego maschile pari al 56,77% del personale in servizio a fronte di una presenza femminile che si attesta in misura pari al 43,23%.

La distribuzione del personale tra le diverse categorie di inquadramento contrattuale risulta essere la seguente:

A		B		C		D		PLA		PLB		DIRIGENTI		CONTRATTISTI		TOTALE
Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
1	2	43	25	20	25	6	11	12	2	2	1	2	1	2		155

Dall'analisi dei dati, e fatta eccezione per il personale appartenente alla categoria B, si può rilevare una sostanziale parità di genere del personale impiegato presso l'Ente. L'elevata concentrazione di personale maschile nella categoria B è ad ogni modo riferibile ad un elevato numero di personale tecnico manutentivo alle dipendenze dell'area tecnica.

Il personale assegnato alle diverse aree risulta il seguente:

	Uomini	Donne	Totale
<b>AREA SERVIZI AFFARI GENERALI</b>			
<i>servizio amministrativo - trasparenza - anticorruzione</i>	2	8	10
<i>servizio demografico - cimiteriale</i>	3	3	6
<i>servizio gestione risorse umane</i>	2	3	5
<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>21</b>
<b>AREA ECONOMICO FINANZIARIA/SERVIZI ALLA PERSONA</b>			
<b>n. 01 dirigente</b>	1	0	1
<i>servizio bilancio - contabilità generale - economato - provveditorato</i>	3	4	7
<i>servizio tributi</i>	3	1	4
<i>servizio sistemi informativi</i>	1	0	1
<i>servizio urp-turismo</i>	1	2	3
<i>servizio cultura - sport - scolastico educativo</i>	4	13	17
<i>servizio socio-assistenziale</i>	2	17	19
<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>37</b>	<b>52</b>
<b>AREA TECNICA</b>			
<b>n.01 dirigente</b>	0	1	1
<i>servizio ll.pp. - protezione civile</i>	4	1	5
<i>servizio manutenzioni - verde pubblico</i>	37	0	37
<i>servizio ambiente</i>	2	3	5
<b>Totale</b>	<b>43</b>	<b>5</b>	<b>48</b>
<b>AREA URBANISTICA- PATRIMONIO - EDILIZIA PRIVATA - ATTIVITÀ ECONOMICHE</b>			
<b>n. 01 dirigente</b>	1	0	1
<i>servizio urbanistica</i>	2	0	2
<i>servizio patrimonio - edilizia privata</i>	6	3	9
<i>servizio attività economiche</i>	0	4	4
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>16</b>
<b>POLIZIA LOCALE</b>			
<b>Totale</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>18</b>
<b>Totale Ente</b>	<b>88</b>	<b>67</b>	<b>155</b>

Come già evidenziato l'area tecnica è quella che fa rilevare il maggior sbilanciamento tra l'occupazione maschile, che si attesta ad un livello pari al 89,58% e quello femminile, che si attesta ad un valore pari al 10,42%. Diversa è invece la situazione per l'area economico finanziaria-servizi alla persona, che vede impiegate un maggior numero di donne, pari al 71,15% del personale complessivamente assegnato, rispetto al numero di uomini, pari al 28,85%, così come per l'area servizi affari generali, con un impiego femminile pari al 66,67% e maschile pari al 33,33%. Sostanzialmente equilibrato risulta essere invece l'impiego presso l'area urbanistica, patrimonio, edilizia privata e attività economiche che vede assegnati nove uomini e sette donne.

Tale differenza è ad ogni modo riferibile alla tipologia di profili professionali impiegati nelle diverse aree, quali quelli tecnici e manutentivi per l'area tecnica e amministrativi, assistenziali ed educativi per l'area economico finanziaria – servizi alla persona e per l'area servizi affari generali che si caratterizzano per essere svolti principalmente da personale maschile o femminile.

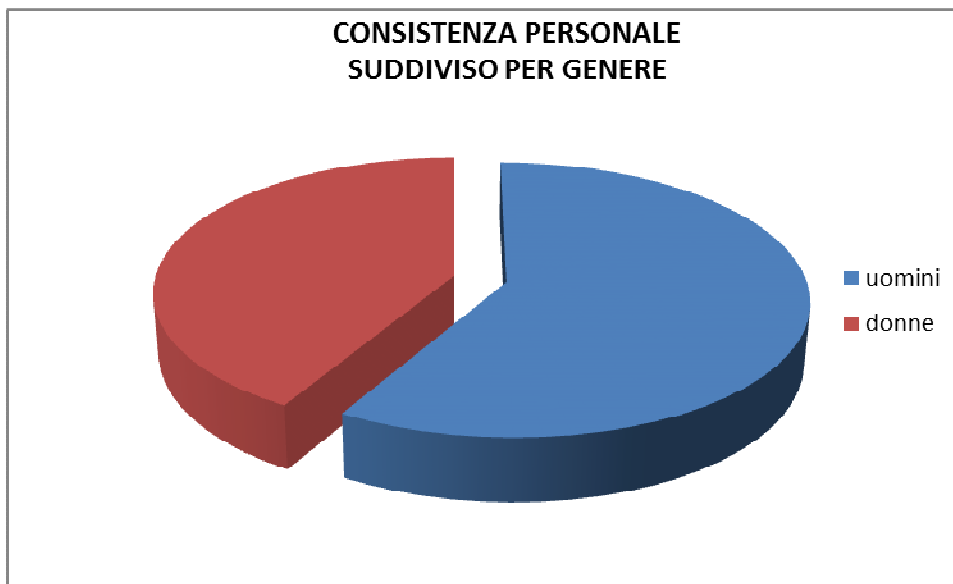
Operando un confronto con la situazione fotografata al 31 dicembre 2015, come indicata nel grafico sottoriportato, si rileva una riduzione complessiva, pari a n. 11 unità, del personale in servizio con una diversa composizione di genere che ha visto una riduzione sia del personale femminile che maschile in servizio. Si è passati da n. 69 a n. 67 unità di donne impiegate e da 97 a n. 88 uomini.

Al 31 dicembre 2015 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presentava infatti il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

**DIPENDENTI N. 166**

**DONNE N. 69**

**UOMINI N.97**



dove l'impiego per la componente maschile rappresentava il 58,43% del totale e quello femminile il 41,57%.

## **OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO**

L'impegno dell'Amministrazione Comunale è orientato a definire un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza quale elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza, nel rispetto dei contenuti della direttiva 4 marzo 2011.

Sulla base di tale presupposto:

- era stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2016/2018;
- sono state favorite soluzioni per conciliare i tempi di lavoro e le esigenze familiari;
- è stata promossa la formazione dei dipendenti con partecipazione a corsi sia esterni che residenziali, prevedendo anche frequenti momenti di formazione interna.

Il Comune di Grado nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In base a tale presupposti gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio saranno volti:

1. all'informazione
2. alla formazione
3. al benessere organizzativo
4. al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psichica

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alla dimensione dell'ente e potrà essere modificato in base all'attività propositiva del CUG.

## **OBIETTIVI**

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

### **AZIONI POSITIVE**

<b>Azione 1 Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità</b>
--

Obiettivi e descrizione dell'intervento: sviluppare ulteriormente lo spazio internet dedicato con informazioni rivolte ai dipendenti sia in materia di pari opportunità sia sull'attività del Cug. Attivazione di una casella di posta elettronica dedicata al CUG al fine di consentire un'adeguata comunicazione con il personale dipendente.

Soggetti coinvolti: componenti del Cug, servizio sistemi informativi; servizio gestione risorse umane, servizio socio assistenziale

Destinatari: componenti del Cug / tutti i dipendenti

**Azione 2** attivazione di momenti formativi e di counseling in tema di pari opportunità, sia con riguardo al tema normativo che di sostegno.

Obiettivi e descrizione dell'intervento: promuovere attività formative e di counseling in favore del personale dipendente al fine di diffondere la cultura e le relazioni di genere.

Soggetti coinvolti: componenti del Cug, servizio gestione risorse umane, servizio socio assistenziale

Destinatari: componenti del Cug / tutti i dipendenti

**Azione 3** attivazione di operazioni di monitoraggio mediante la realizzazione e la diffusione di un questionario rivolto ai dipendenti, al fine di promuovere e favorire il benessere organizzativo.

Obiettivi e descrizione dell'intervento: rilevare l'opinione del personale rispetto al contesto organizzativo ed all'ambiente lavorativo al fine di adottare le iniziative necessarie al miglioramento delle condizioni di lavoro del personale.

Soggetti coinvolti: Dirigenti - Servizio gestione risorse umane – titolari di Posizioni organizzativa –  
- Cug

Destinatari: tutto il personale

**Azione 4** promozione e attivazione di uno sportello di ascolto

Obiettivi e descrizione dell'intervento: attivazione in via sperimentale di uno sportello di ascolto al fine di fornire un supporto al personale dipendente che rileva una situazione di disagio riferibile al contesto lavorativo.

Soggetti coinvolti: Servizio gestione risorse umane — servizio socio assistenziale –

Destinatari: tutto il personale