

CITTÀ DI LIGNANO SABBIAORO

PROVINCIA DI UDINE

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2017 – 2019

Indice

1. Premessa
2. Normativa
3. Le aree di intervento, gli obiettivi e le azioni positive
4. Monitoraggio

1. Premessa

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che hanno lo scopo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “*temporanee*” in quanto sono necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne e 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.

Il “*Piano triennale delle Azioni Positive*” costituisce un’opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori e uno strumento imprescindibile nell’ambito del processo di riforma della P.A. per garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Il “*Piano triennale delle Azioni Positive*” costituisce strumento per garantire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio, la valorizzazione delle persone, donne e uomini, attraverso politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese. Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il presente Piano, a decorrere dalla sua adozione, sarà pubblicato sul sito internet istituzionale alla voce “Pari Opportunità” della sezione Amministrazione Trasparente – Personale, e reso disponibile a tutto il personale dipendente.

Analisi della composizione del personale per genere e categoria/incarico, al 31/12/2016 su una dotazione organica di n. 156 dipendenti:

Categoria/incarico	Uomini	Donne	Totalee
Segretario Generale	1		1
Dirigenti	1 (TD)		1
Posizioni Organizzative	4	5	9
D/PLC/PLB (comprese le P.O.)	10	13	23
C/PLA	34	46	80
B	43	8	51
TOTALE DIPENDENTI	89	67	156

2. Normativa

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’articolo 42 del D. Lgs. 198/2006 disciplina le finalità delle azioni positive, evidenziando gli ambiti precisi su cui tali azioni devono intervenire. In particolare, nella seconda parte del comma 2, individua alcuni punti chiave di specifico interesse:

- [...] d) *superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella **formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera** ovvero nel **trattamento economico e retributivo**;*
e) *promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, **nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate** e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;*
f) *favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, **l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali** e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.*

Secondo quanto previsto dall’art. 48 del D. Lgs. 198/2006 le pubbliche amministrazioni “predispongono piani di azioni positive tenedenti ad assicurare [...] 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, inoltre, favoriscono “il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi”

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.

A tal fine, individua gli ambiti di intervento e le linee di azione che le amministrazioni pubbliche devono seguire avvalendosi anche della collaborazione attiva del Comitato Pari Opportunità, richiamando specificatamente le fonti normative di riferimento:

- I. Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni (D.lgs n. 165/2001 e D.lgs n. 198/2006)
- II. Adozione del piano triennale di azioni positive (D.lgs n. 198/2006)
- III. Organizzazione del lavoro (D.lgs n. 165/2001)
- IV. Politiche di reclutamento e gestione del personale (DPR n. 487/1994, D.lgs n. 165/2001 e D.lgs n. 198/2006)
- V. Comitati pari opportunità (CCNL e Contratti decentrati)
- VI. Formazione e cultura organizzativa (D.lgs n. 165/2001).

Il D. Lgs. 150/2009 prevede, inoltre, 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. Il Comitato Unico di Garanzia, il quale ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e ha il compito di contribuire all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando 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.

3. Le aree di intervento, gli obiettivi e le azioni positive

3.1. Formazione ed attività del CUG.

3.1.1. Obiettivo Accrescere le competenze del CUG e avviare una attività di sensibilizzazione dei dipendenti sulle tematiche di competenza del Comitato (pari opportunità, valorizzazione del benessere lavorativo, lotta alle discriminazioni etc.)
Azione positiva <ul style="list-style-type: none">• Organizzazione di incontri con la Consigliera provinciale di Parità anche finalizzati alla stesura definitiva del Piano triennale delle Azioni positive• Partecipazione a corsi in materia di pari opportunità e a corsi specifici su tematiche di volta in volta ritenute di interesse• Coinvolgimento di altri Enti per la fruizione di corsi e per l'individuazione di percorsi comuni in materia di pari opportunità• Attività di informazione e di sensibilizzazione dei dipendenti sulle tematiche di competenza del CUG e sulle iniziative intraprese dal Comitato
Risorse strumentali e finanziarie Bacheca del dipendente e 5% del budget a disposizione per la formazione
Referente Ufficio Personale e gruppo di lavoro CUG

3.2. **Condivisione degli obiettivi dell'Ente e partecipazione finalizzata al loro raggiungimento**

3.2.1. Obiettivo Proporre modelli e criteri di valutazione del personale
Azione positiva Sviluppo ed adozione di una metodologia di valutazione del dipendente finalizzata a rendere omogenea, a livello di Ente, l'attività valutativa. In particolare si ritiene di agire per: -rendere esplicito, trasparente e analitico il processo di valutazione per superare difetti di genericità e ambiguità -informare ciascun dipendente degli obiettivi dell'Ente, nonché degli obiettivi affidati al singolo dipendente e del grado di responsabilità individuale per il raggiungimento -facilitare il confronto tra responsabili e collaboratori rispetto ai risultati raggiunti e a quelli ancora da raggiungere -prevedere livelli intermedi di verifica finalizzati anche all'adozione di strumenti correttivi -monitorare l'attività dei valutatori affinché la metodologia valutativa sia posta in essere correttamente -promuovere nel processo di valutazione il contraddittorio
Risorse strumentali e finanziarie
Referente Dirigente, Responsabili di servizio e gruppo di lavoro CUG

3.3. **Benessere organizzativo**

3.3.1. Obiettivo
Migliore conciliazione vita privata/lavoro
Azione positiva Sperimentazione del nuovo regolamento degli orari che prevede l'introduzione della flessibilità oraria Rilevazione di eventuali criticità attraverso il confronto con il personale dipendente Proposta di eventuali correttivi
Risorse strumentali e finanziarie Bacheca del dipendente
Referente Ufficio Personale e gruppo di lavoro CUG

4. Monitoraggio

Nel periodo di vigenza, il personale dipendente potrà fornire al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti in tema di promozione delle pari opportunità, affinché si possa procedere ad una integrazione o adeguamento del Piano.

Periodicamente il CUG fornirà una relazione sull'andamento delle attività programmate e sui risultati raggiunti.