

COMUNE DI CORCIANO
PROVINCIA DI PERUGIA

PIANO DI AZIONI POSITIVE

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

PREMESSA:

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono finalizzate 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 D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, 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 L. 10 aprile 1991, n. 125 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*". La Direttiva Ministeriale 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 dall'indicata 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 Corciano (PG), 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.

Per tali ragioni, Il Comune di Corciano ha individuato e disposto quanto segue.

ANALISI DATI DEL PERSONALE

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

Al 31/12/2019 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. 100

DONNE N. 60 (60%)

UOMINI N. 40 (40%)

Così suddivisi per Area:

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area Segreteria Generale	1	2	3
Area Amministrativa	3	11	14
Area Lavori Pubblici e Patrimonio	17	1	18
Area Economico-Finanziaria e Tributi	2	8	10
Area Socio-Educativa	0	21	21
Comando di Polizia Locale	11	4	15
Area Urbanistica – Edilizia privata – SUAPE	4	6	10
Area Cultura e Turismo e Sviluppo del territorio	2	6	8
TOTALE	40	60	100

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
B	15	19
C	19	34
D	3	4
Posizioni Organizzative	3	3
TOTALE	40	60

<i>Segretario Generale</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
----------------------------	----------	----------

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

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	6	7	13
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	19	31	50
Posti di ruolo a part-time	0	3	3
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	15	19	34
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro intende 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, questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive finalizzato a:

"**Obiettivo 1**": Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.

"**Obiettivo 2**": Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

"**Obiettivo 3**": Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

"**Obiettivo 4**": Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

"**Obiettivo 5**": Valorizzare il benessere organizzativo e il clima lavorativo mediante l'utilizzo di strumenti ritenuti utili.

"**Obiettivo 6**": Implementare le attività a tema in corso, perfezionandole e aggiungendo nuove azioni positive per le pari opportunità.

"**Obiettivo 7**": Apertura di un punto d'ascolto, quale azione di prevenzione e contrasto ai fenomeni di violenza e di abuso nei confronti delle donne e dei loro figli minori.

"**Obiettivo 8**": Garantire la collaborazione con Istituti scolastici secondari di secondo grado per l'attivazione di stages di alternanza scuola-lavoro ed Istituti universitari per accogliere tirocini curriculari.

"**Obiettivo 9**": garantire la massima informazione tra i dipendenti delle novità normative relative agli istituti contrattuali mediante informative che garantiscano trasparenza, pubblicità e parità.

"**Obiettivo 10**": Garantire la piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne che prestano servizio in qualità di Agenti di polizia municipale.

Art. 2

Ambito d'azione: ambiente di lavoro

(OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di Corciano si impegna a fare 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.

2. Il Comune si impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

Art. 3

Ambito di azione: assunzioni

(OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

2. 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.

3. La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Corciano valorizza attitudini e capacità personali.

Art. 4

Ambito di azione: formazione

(OBIETTIVO 3)

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro in part time.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la

partecipazione ad apposite iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

3. Sarà data particolare attenzione anche alla selezione delle materie oggetto delle giornate formative, tenendo conto delle varie specifiche competenze assegnate al personale.

4. Nell'ambito dell'offerta formativa gratuita "Progetto Valore PA", promossa annualmente dall'INPS, l'Ente s'impegna:

- ad aderire al progetto mediante una ricognizione dei fabbisogni formativi effettuata tra le varie Aree, sulla base delle tematiche formative proposte;
- a garantire la rotazione del personale sia nell'ambito dell'offerta formativa, sia rispetto alle varie tematiche oggetto dei corsi proposti, al fine di assicurare una copertura formativa a più ampio spettro e il più possibile completa.

Art. 5

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

(OBIETTIVO 4)

1. L'Ente s'impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

a) *Disciplina del part-time*: Il Comune assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

b) *Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi*: 1) Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di conciliare al meglio la vita professionale con la vita familiare, laddove esistano problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori; 2) Migliorare la qualità del lavoro mediante l'utilizzo di tempi flessibili. Il Comune assicura infatti a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita dimostrando sensibilità a particolari necessità di tipo familiare o personale prospettate dai dipendenti da valutarsi e favorire nel rispetto dell'equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e quelle manifestate dai dipendenti.

2. L'ufficio personale favorisce la diffusione, tra i dipendenti e le dipendenti, della normativa in materia di orario di lavoro (permessi, congedi, ecc...) predisponendo

informative tematiche e, più in generale, assicurando l'aggiornamento e la consultazione della normativa vigente e della relativa modulistica, sia presso l'ufficio, che sul sito istituzionale dell'Ente.

3. Criteri per l'attribuzione dei punteggi per l'accesso ai servizi Socio-educativi per la Prima Infanzia che favoriscono nuclei monoparentali e nuclei con genitori lavoratori al fine di sostenere la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro.

Art. 6

Ambito di azione: Sicurezza sul lavoro e benessere ambientale

(OBIETTIVO 5)

1. L'Ente s'impegna a dare attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi formativi e informativi in materia.

2. L'Ente all'uopo nomina il Medico competente, il Responsabile interno del servizio di Prevenzione e Protezione, nonché il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, demandando all'Area Lavori Pubblici i relativi adempimenti.

3. L'Ente garantisce la non discriminazione logistica all'interno degli uffici e ambienti di lavoro.

4. L'Ente procede all'adempimento relativo all'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato ricorrendo a professionisti esterni qualificati e corsi finalizzati.

Art. 7

Ambito di azione: Perfezionamento attività in corso e programmazione nuove attività

(OBIETTIVO 6)

1. L'Ente s'impegna ad aggiornare l'apposita sezione all'interno del proprio sito istituzionale dedicato al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, completo di riferimenti normativi, provvedimenti di attuazione, composizione del Comitato e regolamento di funzionamento, descrizione delle attività in essere e di quelle programmate e link relativi alle tematiche sulle pari opportunità. La tenuta e l'aggiornamento di detta sezione sono a cura del Presidente del CUG.

Art. 8

Ambito di azione: Prosecuzione del servizio punto d'ascolto, quale azione di prevenzione e contrasto ai fenomeni di violenza e di abuso nei confronti delle donne e dei loro figli minori.

(OBIETTIVO 7)

Il Comune di Corciano, nell'ambito della collaborazione di rete con altri soggetti istituzionali del territorio come il Centro per le Pari Opportunità della Regione Umbria ed il Distretto Sanitario n. 1 dell'Azienda Unità Sanitaria Locale Umbria n. 1, promuove il servizio d'ascolto ed accoglienza per le donne vittime di violenza sul territorio del Comune di Corciano.

L'Ente si impegna inoltre a proseguire l'azione positiva avviata attraverso:

- l'interazione tra gli/le operatori/ici dei diversi soggetti istituzionali chiamati per proprie competenze ad intervenire sul fenomeno favorendo lo sviluppo di una forte interprofessionalità;
- l'attivazione di una rete di servizi integrati per costruire riferimenti e percorsi operativi in grado di garantire risposte finalizzate a prevenire, gestire e contrastare la complessità del fenomeno;
- l'attivazione di percorsi di valutazione e verifica condivisa.

Il Comune di Corciano svolge inoltre iniziative volte a favorire la cultura della non violenza in particolare per il contrasto delle violenze, individuando la popolazione giovanile come destinatario privilegiato e demandando all'Area Socio-Educativa l'organizzazione e la promozione delle stesse, con la collaborazione dei rappresentanti dell'Amministrazione comunale all'uopo designati.

In merito, rilevante per l'attività di prevenzione, è l'istituzione del Premio 8 Marzo finalizzato a sensibilizzare i ragazzi delle scuole secondarie di I grado del territorio alla parità di genere e al contrasto dei fenomeni di violenza di genere.

Art. 9

Ambito di azione: Garantire la collaborazione con Istituti scolastici secondari di secondo grado per l'attivazione di stages di alternanza scuola-lavoro ed Istituti universitari per accogliere tirocini curriculari.

(OBIETTIVO 8)

La legge 107/2015 ha introdotto l'obbligatorietà dei percorsi di alternanza scuola-lavoro

per assicurare ai giovani l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro, inserendoli organicamente nel piano triennale dell'offerta formativa dell'istituzione scolastica, come parte integrante dei percorsi di istruzione.

Il Comune di Corciano è ente attivo nella ricerca e nell'innovazione legate allo sviluppo sostenibile ed alla crescita economica e sociale del proprio territorio e nel proprio Statuto prevede, tra le altre finalità, il perseguimento di politiche di sviluppo sociale, di valorizzazione dell'ambiente, di formazione permanente e professionale, e che tali fini possono essere conseguiti attraverso la diffusione di conoscenza, ricerca scientifica e innovazione tecnologica che solo strutture specializzate e di alto valore culturale e scientifico possono mettere a disposizione.

Per questo, tra gli obiettivi del Comune di Corciano rientrano, tra gli altri, quelli di promozione delle iniziative di studio, ricerca, formazione e partnership su specifiche tematiche e topiche legate allo sviluppo sostenibile.

L'Amministrazione comunale ritiene prioritaria, nel perseguimento degli obiettivi sopra esposti, la collaborazione con gli attori e gli organismi locali, nazionali ed internazionali, con l'Università ed altri Enti con finalità formative, educative e di ricerca in funzione dello sviluppo sostenibile, nonché di enorme rilevanza e stimolo, per i giovani che si affacceranno nel mondo del lavoro, la conoscenza anche della realtà interna delle pubbliche amministrazioni e dei loro uffici che operano nello svolgimento dei compiti istituzionali.

Art. 10

Ambito di applicazione: Garantire la piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne che prestano servizio in qualità di Agenti di polizia municipale.

(OBIETTIVO 9)

Il Comando di Polizia locale, al fine di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, eliminando ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, ha adottato le seguenti azioni positive:

- Tutto il personale in servizio ruota nei vari turni in modo da avere pattuglie composte da persone diverse;
- Ogni pattuglia svolge la medesima attività lavorativa nelle materie di competenza della Polizia locale;

- I corsi di formazione, nonché le abilitazioni conseguite dal personale, sono organizzati in modo da garantire la piena ed effettiva parità tra uomini e donne;
- Tutti gli Agenti sono dotati dei medesimi dispositivi.

Art. 11

Durata

1. Il presente Piano ha durata triennale, a far data dalla pubblicazione all'albo pretorio on-line dell'ente.
2. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e diffuso tra il personale dipendente.
3. Nel periodo di vigenza, l'Ente s'impegna a raccogliere eventuali pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati dal personale dipendente e, nel caso che pervengano, a valutarli in previsione dell'aggiornamento del Piano.