



COMUNE DI CAPRANICA PRENESTINA

CITTA' METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023

FONTI NORMATIVE

- **Art. 37 della Costituzione**, che sancisce la parità nel lavoro fra uomini e donne;
- **Legge 20 maggio 1970 n. 300**, che detta norme sulla tutela della libertà e della dignità dei lavoratori, ed in particolare l'art. 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto in cui non è rispettata la parità di sesso;
- **D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487**, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego, prevedendo la garanzia delle pari opportunità fra uomini e donne;
- **Art. 6, comma 3, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267**, ove è previsto che gli statuti comunali stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità fra uomini e donne;
- **D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165** recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*, ed in particolare gli articoli 1, comma 1, lettera c); 7, comma 1; 19, comma 5 ter; 35, comma 3, lettera c) e 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- **D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198** *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246"*;
- **Direttiva 23 maggio 2007** *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità;
- **D.lgs. 81 del 9 aprile 2008, n. 81** *"Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"*;
- **D.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5** *"Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego"*;
- **Direttiva 4 marzo 2011** concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei *"Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*;
- i vari contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto delle autonomie locali.

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.

Secondo quanto disposto dalla 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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il Comune di Capranica Prenestina, 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.

Il Piano di Azioni Positive ha durata triennale e si pone come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

OBIETTIVI

Il Piano delle Azioni Positive mira a garantire il permanere dell’uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell’ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari e a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

Il Comune di Capranica Prenestina, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- 1) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- 2) azioni positive come strategia destinata a stabilire l’uguaglianza delle opportunità;
- 3) salvaguardia del principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

In questa ottica gli obiettivi che l’Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell’arco del triennio sono:

Obiettivo 1

Accrescere le competenze del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in modo specifico, sui temi del benessere organizzativo ed individuale.

Azioni

1. Formazione del CUG in modo specifico, sui temi del benessere organizzativo ed individuale;

2. Supporto a regime dell'attività del CUG attraverso la fornitura, al citato organismo, di tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

Obiettivo 2

Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere

Azioni

1. Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione sul tema delle pari opportunità;
2. Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente e informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive su sito internet del Comune.

Obiettivo 3

Miglioramento del livello formativo.

Azioni

1. Piani di formazione che tengano conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e per gli uomini di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quanto utile a renderli accessibili a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Obiettivo 4

Rivisitazione dei processi produttivi dell'Ente con l'obiettivo di rimuovere le discriminazioni emergenti e promuovere un adeguato grado di benessere fisico (strutture dove si svolge il lavoro nel suo complesso. Ad esempio stanze, arredi, archivi, bagni, pulizia dei locali) e psicologico, alimentando costruttivamente la convivenza sociale.

Azioni

1. Formazione di base sui vari profili del benessere sul lavoro;
2. Analisi specifica delle criticità nel processo di ascolto del malessere lavorativo;
3. Sollecitazioni all'Amministrazione riguardo il risanamento delle situazioni di deficit igienico-sanitario negli ambienti di lavoro);
4. Elaborazione, approvazione ed utilizzazione di Linee guida per il perseguimento del benessere organizzativo e verifica di attuazione, eventualmente anche attraverso l'organismo di valutazione della performance.

Obiettivo 5

Istituzione di un punto di ascolto per la raccolta di proposte e segnalazioni in materia di mobbing e benessere lavorativo, volto alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Azioni

1. Fornire aiuto in termini di ascolto ed orientamento a chi si trova in situazioni di disagio lavorativo attraverso la raccolta delle problematiche esposte dal lavoratore, la valutazione da parte del CUG, l'acquisizione di informazione sulla gestione del caso e sulle strategie per fronteggiare la situazione medesima.

Obiettivo 6

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Azioni

1. Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
2. Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Obiettivo 7

Istituzione di un punto di ascolto per la raccolta di proposte e segnalazioni in materia di mobbing e benessere lavorativo, volto alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Azioni

1. Fornire aiuto in termini di ascolto ed orientamento a chi si trova in situazioni di disagio lavorativo attraverso la raccolta delle problematiche esposte dal lavoratore, la valutazione da parte del CUG, l'acquisizione di informazione sulla gestione del caso e sulle strategie per fronteggiare la situazione medesima.

Obiettivo 8

Ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti.

Azioni

1. Prevenire situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate 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.