

# COMUNE DI PORTO AZZURRO

(PROVINCIA DI LIVORNO)

ALLEGATO  
GC  
17/2020



## PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ 2020 /2022

*Approvato con delibera di GC n. <sup>17</sup> del 31.01.2020*

## **1. PREMESSA**

L'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n°198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n°246” prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il presente Piano è l'espressione della volontà dell'Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione.

## **2. FONTI NORMATIVE**

- l'art. 37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970, n° 300, che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori e, in particolare, l'art. 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non sia rispettata la parità di sesso;
- il D.P.R. 9 maggio 1994, n°487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n° 267, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n°165 “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); 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n°198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”;
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità;
- il D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 “ Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- il 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 e impiego”;
- la direttiva 23 maggio 2007, recante “ Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, come da ultimo aggiornata con la direttiva n. 2 del 26 giugno 2019;
- la direttiva 4 marzo 2011 “ 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 autonomie locali.

## **3. DURATA E CONTENUTO DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale e si sviluppa in tre parti:

- Personale in servizio
- Obiettivi
- Azioni positive.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato del piano medesimo.

### DOTAZIONE ORGANICA

La Dotazione Organica al 31/12/2019 risulta essere la seguente:

descrizione	CATEGORIA						totale
	A	B1	B3	C	D1	D3	
Posti di ruolo a tempo pieno previsti in dotazione organica	4	7	7	11	4	1	34
coperti	4	5	6	10	1	1	27
Vacanti	0	2	1	1	3	0	7
<b>Totale dotazione organica aggiornata</b>							<b>34</b>

### PERSONALE IN SERVIZIO

Il personale in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre 2019 risulta essere il seguente:

Categoria	Uomini	%	Donne	%	<b>totale</b>
A	4	100%	0	0%	<b>4</b>
B1	3	60,%	2	40,%	<b>5</b>
B3	4	66,66%	2	33,33%	<b>6</b>
C	5	50,%	5	50,%	<b>10</b>
D1	1	100%	0	0%	<b>1</b>
D3	1	100%	0	0%	<b>1</b>
<b>totale</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>	<b>27</b>

Ai predetti dipendenti va aggiunto il Segretario Comunale (donna).

Di cui part-time:

Categoria	Uomini	%	Donne	%	<b>totale</b>
A	-	-	-	-	-
B1	-	-	2	100%	<b>2</b>
B3	-	-	-	-	-
C	-	-	-	-	-
D1	-	-	-	-	-
D3	-	-	-	-	-
<b>totale</b>	-	-	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>

Personale che ha fruito del congedo parentale ( art. 33 D.Lgs n. 151/2001):

Categoria	Uomini	%	Donne	%	<b>totale</b>
A	-	-	-	-	-
B1	-	-	-	-	-
B3	-	-	-	-	-
C	-	-	1	100%	<b>1</b>
D1	-	-	-	-	-
D3	-	-	-	-	-
<b>totale</b>	-	-	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>

Personale che ha usufruito di permessi ex L. 104/1992:

Categoria	Uomini	%	Donne	%	<b>totale</b>
A	-	-	-	-	-
B1	-	-	-	-	-
B3	-	-	1	25%	<b>1</b>
C	1	-	3	75%	<b>4</b>
D1	-	-	-	-	-
D3	-	-	-	-	-
<b>totale</b>	-	-	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>

I ruoli direttivi sono così ripartiti:

	Uomini	%	Donne	%	<b>totale</b>
Posizioni organizzative	1	100%	0	0%	<b>1</b>
<b>totale</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>

## 1. OBIETTIVI

La situazione sopra illustrata tiene conto dei mutamenti organizzativi verificatisi nel corso del 2019 a seguito l'intervenuta decadenza delle Posizioni Organizzate e la temporanea assegnazione delle stesse a componenti dell'Organo Esecutivo. Inoltre, nel corso del 2° semestre dell'anno sono stati collocati a riposo ( n. 1 con decorrenza dal 1° ottobre e n. 1 con decorrenza dal 1° dicembre), in applicazione delle disposizioni della cosiddetta " quota 100", n. 2 ex Titolari di P.O., di cui n. 1 di genere femminile.

Con delibera della Giunta Comunale n. 61/2019, come successivamente integrata con Delibera G.C. n. 191-bis/2019, è stato approvato il Piano Triennale del Fabbisogno di personale il quale prevede, per il triennio 2019/2021 e compatibilmente con le normative di riferimento, il seguente Piano di nuove assunzioni:

<i>Numero ordine</i>	<i>Assunzioni 2019-2021 per tipo</i>	<i>Categoria</i>	<i>Modalità</i>	<i>Area di destinazione</i>	<i>Cessazione Correlata</i>	<i>Causa cessazione</i>
1	1	D1	Mobilità	Vigilanza	V.D.	mobilità
2	1	C1	Mobilità	Vigilanza	M.A.	mobilità
3	1	B3	Concorso ordinario	Tecnico-LL.PP	A.A.	Pensionamento ordinario
4	1	B1	Tramite Centro Impiego	Tecnico Igiene Urbana	T.V.F.	Pensionamento

5	1	DI	Concorso ordinario	Finanziaria Tributi	S.A.M.	Pensionamento quota 100
6	1	DI	Concorso ordinario	Tecnico-LL.PP	B.E.	Pensionamento quota 100
7	1	B1	Tramite Centro Impiego	Tecnico Igiene Urbana	F.A.	Pensionamento quota 100

Dalla rilevazione del personale in servizio al 31/12/2019 si desume che complessivamente non occorre intraprendere azioni per favorire il riequilibrio della presenza femminile, atteso che la percentuale di dipendenti donne sebbene numericamente inferiore, rappresenta la quasi totalità dell'apparato organizzativo addetto ai servizi interni (Uffici e servizi Scolastici). Nelle categorie "A" e "B", dove prevale il personale di sesso maschile, è inquadrato il personale operaio e quello tecnico - operativo, settori in cui storicamente la presenza maschile risulta dominante.

Tra gli aspetti da sottolineare maggiormente, rileviamo:

- la categoria "D" presenta, allo stato attuale, esclusivamente dipendenti di sesso maschile;
- non esiste, per effetto di quanto detto prima, alcuna figura incaricata di posizione organizzativa;
- l'orario di lavoro ridotto (part-time orizzontale e/o verticale) è totalmente utilizzato da personale femminile, addetto ai servizi scolastici.

I percorsi per l'accesso all'impiego o l'avanzamento di carriera, allorquando percorribili, saranno attuati sulla base delle specifiche norme di legge o regolamentari nel pieno rispetto delle pari opportunità. Detto principio è, infatti, individuato all'interno del vigente regolamento degli Uffici e dei Servizi, all'Articolo 43 " Reclutamento del personale- Principi generali" il quale, al comma 3, lett. c) prevede che l'assunzione di personale sia ispirato, tra gli altri, al rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori e, al successivo articolo 44" Commissione esaminatrice" il quale al comma riserva almeno un terzo dei posti di componente alle donne, secondo quanto previsto dall'art. 57 del D.Lgs 165/2001.

La formazione e l'aggiornamento del personale è attualmente garantita, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere e sviluppare conoscenze e competenze specifiche, capacità di comunicazione e di relazione nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione e con l'esigenza di assicurare il raggiungimento degli attuali standards qualitativi dei servizi.

Ogni dipendente ha inoltre la facoltà di richiedere la partecipazione a corsi di formazione/aggiornamento al proprio Responsabile, che valuta l'opportunità di detta partecipazione senza discriminazioni tra uomini e donne.

L'organizzazione del lavoro è stata progettata e strutturata con modalità che favoriscono, per entrambi i generi, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. E' stata prevista la flessibilità di 60 minuti in entrata, da recuperare in uscita e possono inoltre essere accordati orari differenziati su richiesta motivata dei dipendenti.

L'Amministrazione comunale si prefigge come obiettivi di continuare:

- a garantire quanto sopra evidenziato in ordine alla formazione del personale e alle modalità organizzative del lavoro, con particolare riferimento alla strutturazione dell'orario di lavoro;
- a garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori;

- a promuovere la cultura di genere attraverso una migliore e capillare comunicazione e diffusione delle informazioni sulle pari opportunità.
- a tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia, mobbing e discriminazioni;
- a riservare alle donne almeno 1/3 dei posti di componente delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità.

## **2. AZIONI POSITIVE**

Per l'attuazione dei predetti obiettivi sono previste le seguenti azioni positive:

1. Verrà garantito un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone.
2. Saranno autorizzate, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze motivate e documentate di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili.
3. Sarà favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali ecc.) mediante l'adozione di misure di accompagnamento (ad esempio attraverso specifici interventi di aggiornamento professionale, gestiti sia in economia che mediante soggetti esterni laddove necessario e richiesto).
4. Verrà garantita pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso all'impiego, per lo sviluppo professionale e di carriera e per l'attribuzione di incarichi direttivi. A tale scopo, ciascun bando/avviso di selezione di personale dovrà contenere espressamente il richiamo ai principi di cui al D.Lgs. n° 198/2006.
5. In tutte le commissioni per la selezione del personale verrà garantita la presenza di entrambi i generi, salvo motivata impossibilità.
6. Verrà nominato il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n° 165/2001 di cui è stata già deliberata, con atto di G.C. n. 139 del 02.08.2013 l'istituzione e una specifica Direttiva operativa all'Ufficio competente.
7. Al fine di rendere concreto il perseguimento dei sopra detti obiettivi, in aderenza ai suggerimenti espressi dal Segretario Comunale, in via preliminare e sussidiaria, è stato adottato il Piano per il Benessere Organizzativo da far valere, altresì, quale componente e migliore specificazione del Contesto Interno del Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ( Delibera della G.C. n. 242 del 3/12/2019).

## **7. PUBBLICITÀ**

Copia dello schema del presente documento sarà inviato alla Consigliera di Parità e alle Organizzazioni Sindacali per il parere di competenza.

Dalla data di esecutività della delibera di approvazione definitiva, il Piano sarà pubblicato in via permanente sul sito istituzionale del Comune e sulla pagina Amministrazione Trasparenza e avrà validità triennale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti a cura del personale dipendente e delle OO.SS. al fine di poter procedere, a cadenza annuale, ad un adeguato aggiornamento del piano medesimo.