



# **CITTA' DI MARATEA**

Provincia di Potenza

Piazza B. Vitolo 1 - 85046 Maratea (Pz) - Telefono (centralino) 0973 874111 – Fax 0973 874240

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

**Triennio 2019 - 2021**

## 1. PREMESSA

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza di opportunità nelle politiche, il Comune di Maratea adotta il presente piano di azioni positive conformemente a quanto disposto dal decreto legislativo n.198/2006.

La legge 125/1991 e i decreti legislativi n. 198/2006 e n. 165/2001 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un piano delle azioni positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il decreto n. 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive a norma dell'articolo 47 comma I della legge 17/05/1999 n. 144", all'articolo 7 - comma 5, precisa che le Amministrazioni dello Stato sono tenute a predisporre piani triennali di azioni positive tendenti a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a 2/3.

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" all'articolo 1 - comma 2, lett. c), d), e) indica tra le possibili azioni positive la necessità di:

- superare condizioni di 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;
- 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 e nei livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Poiché è intendimento del Comune che il piano di azioni positive non rimanga una semplice dichiarazione di intenti, esso prevede l'individuazione di una serie di attività che permettono di avviare azioni concrete e integrate che possono produrre effetti di cambiamento significativi nell'Ente e nel territorio.

In particolare l'attenzione del piano si rivolgerà alle misure di sostegno per interventi a favore della conciliazione, nella crescita professionale e di carriera delle lavoratrici, della parità retributiva tra donne e uomini dipendenti dell'amministrazione stessa, nonché di visibilità esterna di un Ente quale il Comune che pone specifica attenzione alle politiche di genere e che dunque le assume come "valore" nella propria pianificazione strategica, conformemente al dettato della legge vigente.

### 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, **aggiornato al 30 giugno 2018:**

dipendenti a tempo indeterminato: n. 28 (11 part-time)

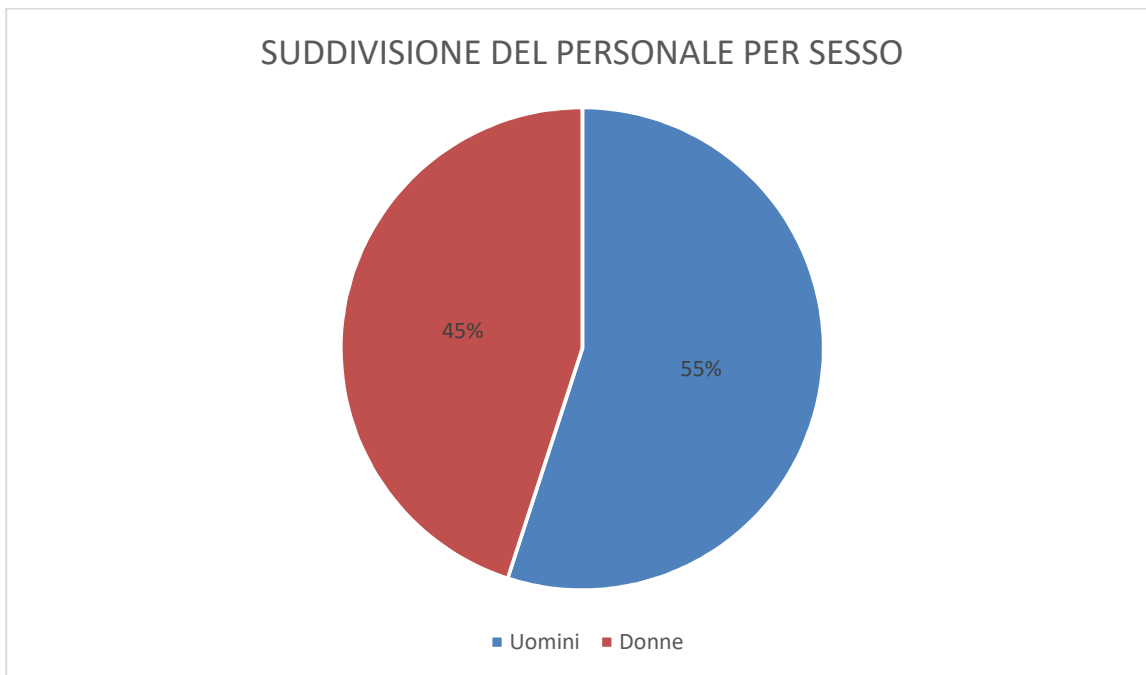
di cui :

- donne n. 13 (8 part-time)
- uomini n. 15 (3 part-time)

Ai quali vanno aggiunti:

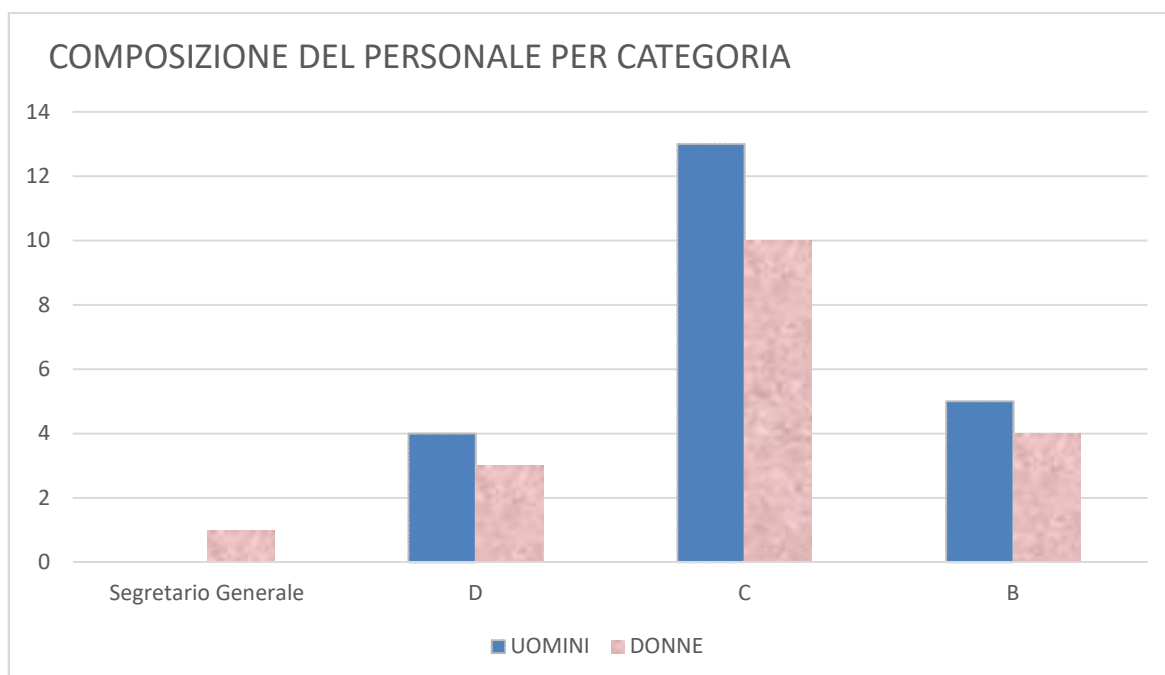
- Segretario generale: donna;
- 1 dipendente a tempo determinato (staff): uomo - cat. B)
- 3 dipendenti a tempo determinato e part time (agenti polizia locale): donne – cat. C)
- 3 dipendenti a tempo determinato e part time (agenti polizia locale): uomini – cat. C)
- 1 dipendente a tempo determinato e part time (settore amministrativo – servizi alla persona): donna – cat. C)
- 3 dipendenti a tempo determinato e part time (Settori Tecnici): uomini – cat. C)

Per un totale complessivo di 40 unità così suddivise: **18 DONNE E 22 UOMINI**



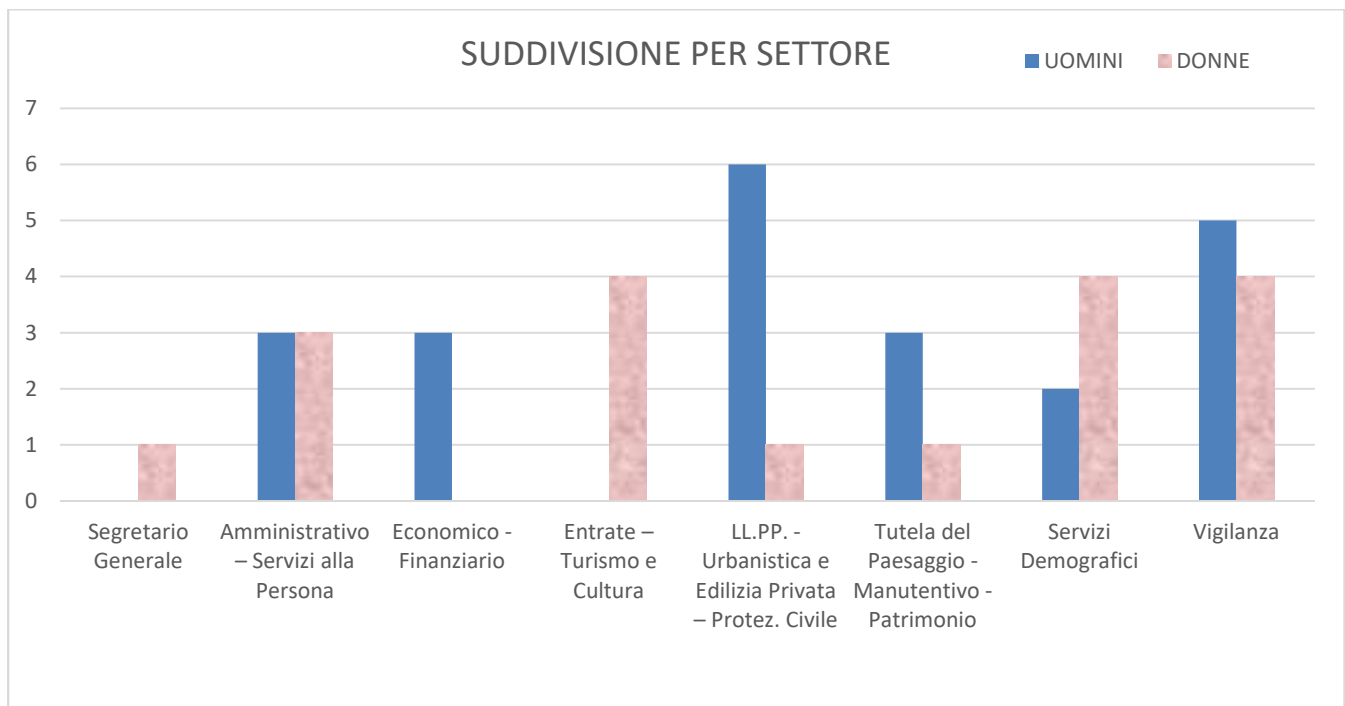
**Composizione del personale:**

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario Generale		1	1
D	4	3	7
C	13	10	23
B	5	4	9
TOTALE	22	18	40



## Suddivisione per Settori:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario Generale	0	1	1
Amministrativo – Servizi alla Persona	3	3	6
Economico - Finanziario	3	0	3
Entrate – Turismo e Cultura	0	4	4
LL.PP. - Urbanistica e Edilizia Privata – Protez. Civile	6	1	7
Tutela del Paesaggio - Manutentivo - Patrimonio	3	1	4
Servizi Demografici	2	4	6
Vigilanza	5	4	9
<b>TOTALE</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>40</b>



Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuole prefiggersi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

## 2. LE AZIONI DEL PIANO

Il piano di azioni positive (PAP) del Comune si inserisce all'interno di una strategia avviata per arricchirla di nuove iniziative volte a favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita dei/delle dipendenti, definendo contestualmente, da un lato, "strumenti di conciliazione" fra responsabilità lavorative e familiari e, dall'altro, "percorsi di pari opportunità". In coerenza con quanto sopra richiamato vengono di seguito espone le linee guida del piano triennale 2019 - 2021 delle azioni positive dell'Ente, per l'attuazione delle quali il Comune potrà prevedere, ove possibile, stanziamenti in opportuni fondi a carico del proprio bilancio, eventualmente integrati con i fondi messi a disposizione dal Ministero del Lavoro, dal Fondo Sociale Europeo e dall'Unione Europea, nonché la messa a disposizione del personale che sarà ritenuto necessario per l'attuazione delle singole azioni.

## 3. CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E IL MOBBING

Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, diviene oggetto della raccomandazione n.92/131/C adottata dall'unione europea il 27/11/1991 sulla tutela della dignità

delle donne e degli uomini sul lavoro che propone l'adozione di un "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli stati membri promuovano l'adozione di uno specifico codice.

L'Ente si impegna a regolamentare il codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamenti discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone.

#### **4. OSSERVATORIO PERMANENTE**

L'osservatorio permanente vigila sulla situazione lavorativa del personale maschile e femminile dell'Ente, con dati disaggregati per sesso che, unitamente ad altri strumenti di rilevazione, evidenzia le criticità che continuano ad ostacolare le effettive condizioni di pari opportunità.

##### **OBIETTIVI DELL'AZIONE DELL'OSSERVATORIO**

Introdurre una gestione sistematica della rilevazione delle informazioni retributive al fine di evidenziare eventuali disparità.

Individuare ipotesi di intervento finalizzate a risolvere le eventuali disparità rilevate e dare attuazione alle soluzioni concordate con le organizzazioni sindacali e istituzioni di parità.

Mappare l'evoluzione della presenza femminile nei ruoli organizzativi ed in particolare nelle posizioni gerarchiche superiori.

Monitorare l'entità dei bandi di concorso per le nuove assunzioni e per le progressioni di carriera del personale al fine di garantire l'applicazione del principio della parità di accesso.

In ordine al presente punto con determinazione n.11 del Segretario Generale del 28.09.2017 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.. Il CUG è costituito da n. 3 membri effettivi ed altrettanti supplenti, nel rispetto dei principi di pari opportunità e parità di genere.

#### **5. AZIONI POSITIVE**

Su questa linea di azione il Comune intende operare in queste direzioni:

- 1) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- 2) introdurre per i fini di cui al punto 1), ove se ne rilevi la necessità, forme flessibili di organizzazione del lavoro al fine di consolidare l'efficienza del servizio erogato e rispondere parallelamente alle esigenze dei/delle dipendenti con le responsabilità familiari e favorire inoltre sempre per i motivi succitati eventuali richieste di mobilità intercompartimentale, che favoriscano l'avvicinamento alla famiglia;
- 3) superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio della formazione e della progressione in carriera;
- 4) garantire la partecipazione a corsi di formazione professionale ed aggiornamento, adottando modalità organizzative atte a favorire la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare;
- 5) nell'ambito della formazione ed aggiornamento il Comune propone al personale, tutte le volte che se ne ravvisi la necessità, corsi di aggiornamento e di formazione, che hanno sempre registrato una buona partecipazione del personale femminile.

Le tematiche su pari opportunità, mobbing, uguaglianza uomo/donna verranno tenute in considerazione nei corsi di aggiornamento al personale che l'Ente organizzerà, compatibilmente con le disponibilità di bilancio per la copertura delle spese conseguenti; inoltre potranno essere presentate richieste di finanziamento presso gli enti preposti al fine di attivare tali progetti.

Sarà incoraggiata la presenza delle donne ai corsi di aggiornamento/formazione di futura programmazione.

#### **6. COMUNICAZIONE TRASFERIBILITA' E COORDINAMENTO**

In itinere rispetto al processo di sviluppo delle azioni precedentemente descritte e a conclusione delle stesse, si procederà ad attività di informazione e comunicazione.

## **7. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

In tale ambito saranno discussi anche con la RSU rappresentativa dell'Ente modalità di orario compatibili con gli obiettivi di cui al punto 5). A tale riguardo, si precisa che già da tempo si è stabilito di effettuare l'orario "flessibile", con tolleranza di 30 minuti in entrata ed uscita, proprio per dar seguito alle esigenze dei lavoratori/lavoratrici che abbiano responsabilità familiari, per conciliare al meglio le esigenze della famiglia con quelle lavorative. Inoltre si studieranno per le/i lavoratori residenti nel territorio del Comune delle forme di agevolazione per l'accesso dei figli alle scuole o per l'organizzazione di forme di sostegno, ove necessario tramite progetti che potranno essere finanziati con le risorse di cui al successivo punto 10).

## **8.IL MONITORAGGIO**

Le iniziative contenute nel presente piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2019- 2021 per dare concreta attuazione ai principi di parità. Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese verranno pianificati per ciascun intervento tempi di attuazione, nonché risultati intermedi e finali da conseguire al fine di poter impostare un monitoraggio periodico dell'avanzamento delle iniziative e, in relazione ai risultati intermedi conseguiti, effettuare interventi correttivi.

## **9. TEMPI DI ATTUAZIONE**

Le azioni previste nel presente piano saranno proseguite nel 2019 – tenuto conto del Piano triennale già adottato negli anni precedenti - tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, la loro completa attuazione potrà avvenire nel medio lungo periodo.

Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dipendente alle problematiche delle pari opportunità troveranno applicazione permanentemente presso l'Ente, in quanto "base essenziale" per la creazione di un substrato culturale e motivazionale, senza distinzione di genere, necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.

## **10. LE RISORSE DEDICATE**

Per dare corso a quanto definito nel piano di azioni positive il Comune potrà mettere a disposizione le necessarie risorse, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne, alla lotta alle discriminazioni ed all'affermazione concreta della parità di genere.