



COMUNE DI APRILIA Provincia di Latina

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2017 – 2019 (Art. 48, comma 1, D. Lgs 11/04/2006, n. 198)

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”.

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 Aprilia (LT), consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano di Azioni Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente.

ANALISI DATI DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 31/12/2016

La vigente dotazione organica del Comune di Aprilia (LT) prevede complessivamente 381 posti suddivisi in n. 7 Settore Apicali Dirigenziali di Lines e n. 2 Settori di Staff.

Al 31/12/2016 la situazione del personale dipendente presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti a tempo indeterminato complessivamente in servizio al 31/12/2016 n. 159 di cui:

- n. 85 donne;
- n. 74 uomini;

così suddivisi:

Lavoratori	Dirigenti	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	%
Donne	0	15	45	23	2	53,46
Uomini	4	16	26	27	1	46,54
Totali	4	31	71	50	3	100

di cui titolari di Posizioni Organizzative:

- Donne (Categoria D) n. 5;
- Uomini (Categoria D) n. 6.

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti:

- n. 1 Segretario Generale/Dirigente di Settore (donna);
- n. 2 Dirigenti Tempo Determinato (uomini);
- n. 1 dipendente Tempo Determinato – Categoria D1 - (uomo);
- n. 1 dipendente a tempo indeterminato applicato presso altro Ente – categoria D1 - (uomo);
- n. 1 dipendente a tempo indeterminato in distacco sindacale tempo pieno retribuito - categoria C - (donna);
- n. 12 lavoratori somministrati (di cui n. 11 donne ed n. 1 uomo);

L'equilibrio fra presenza maschile e presenza femminile mostra come il Comune abbia prestato particolare attenzione al rispetto della normativa in materia di pari opportunità mettendo in atto procedure di reclutamento del personale concretamente rispettose delle norme nonché delle azioni positive previste.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di incentivi, continueranno a tener conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire il giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Per quanto riguarda gli organi elettivi comunali, si ravvisa una situazione caratterizzata da una netta prevalenza maschile:

Sindaco: Uomo

Consiglio Comunale: n. 7 donne – n. 17 uomini

Giunta Comunale: n. 3 donne – n. 5 uomini

In proposito, si ritiene che un contributo rilevante al riequilibrio di genere negli organi, elettivi e non, del Comune è stato offerto dalla recente legge n. 215/2012 recante “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”. Detta legge, all’art. 1 comma 2, ha imposto l’obbligo di adeguare lo Statuto ed i Regolamenti del Comune alle disposizioni di cui all’art. 6 del TUEL: tale articolo 6, al comma 3, è stato modificato nel senso che la parola “promuovere” è stata sostituita dalla parola “garantire”, con ciò significando che alle mere affermazioni di principio si sostituiscano previsioni più concretamente applicabili.

Il Comune di Aprilia ha ottemperato a tale disposizione recependola integralmente nel corpo del nuovo Statuto comunale approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 09/04/2013.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il piano è orientato a garantire l’uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell’ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

- **Obiettivo 1.** Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.

- **Obiettivo 2.** Garantire la presenza di entrambi i sessi nella Giunta e negli organi non elettivi del Comune nonché negli organi collegiali degli enti, delle aziende e delle istituzioni controllati o dipendenti dal Comune.
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4.** Facilitare le pari opportunità in materia di aggiornamento e qualificazione professionale.
- **Obiettivo 5.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.
- **Obiettivo 6.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità anche al fine di raccogliere informazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere ad un aggiornamento adeguato e condiviso del piano.

AZIONI POSITIVE

- **Azione 1.** Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.
- **Azione 2.** Coinvolgere costantemente il "Comitato Unico di Garanzia" per le pari opportunità, istituito con deliberazione di G.C. n. 248/2014 per la partecipazione attiva alla valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni sia in materia di proposte ed iniziative volte a diffondere nell'ambiente di lavoro le conoscenze in materia di pari opportunità.
- **Azione 3.** Adeguamento delle norme statutarie e regolamentari interne alle modifiche apportate all'art. 6 del TUEL D.Lgs. n. 267/2000.
- **Azione 4.** Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile, con attenzione all'attuazione anche negli avvisi per procedure interne (progressioni economiche).
- **Azione 5.** a) attivare percorsi formativi e di aggiornamento che riguardino tutto il personale senza discriminazioni di genere; b) nella scelta delle tematiche da approfondire, ferma restando che essa dovrà essere fondata sulle esigenze dell'Ente in relazione agli adempimenti da svolgere, tener conto anche delle aspettative del personale dipendente; c) organizzare, ove possibile, corsi di formazione "in house" allo scopo di favorire la maggiore partecipazione possibile dei dipendenti e delle dipendenti e garantire l'aggiornamento del personale ad ampio raggio; d) favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- **Azione 6.** in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori, in caso di esigenze collegate alla conciliazione fra orario di lavoro e orario di ingresso dei figli minori in micronido o scuola materna o scuola elementare nonché in caso di pregnant ed apprezzabili necessità connesse alla conciliazioni fra tempi di vita e tempi di lavoro ed alla diminuzione di situazioni di disagio psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici, su richiesta del personale interessato e sempre che le richieste non contrastino con le esigenze istituzionali del Comune e con gli orari in cui determinate attività d'ufficio devono essere svolte, potranno essere definite forme di flessibilità orarie strettamente funzionali alle necessità rappresentate, informando le organizzazioni sindacali rappresentative.
- **Azione 7.** tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni.

- **Azione 8.** riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità.
- **Azione 9.** attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni e/o di particolari e specifiche responsabilità.

ATTIVITA' SVOLTE

Nel corso dell'anno 2016 l'Ente ha posto in essere iniziative volte a sensibilizzare la cittadinanza sulle tematiche di genere.

E' stato attivato il servizio civico destinato a donne con minori al fine di supportare le donne sole in condizioni di disagio economico e sociale.

Il Comune di Aprilia ha aderito al progetto "Percorsi d'arte e artigianato con le donne di Via Aspromonte" al fine di favorire l'attuazione di politiche volte al contrasto del fenomeno criminale di genere con particolare attenzione alla sicurezza della collettività anche favorendo lo scambio di buone pratiche.

E' stato organizzato un convegno per la giornata internazionale della donna denominato "Donna e Impresa tra rischi e opportunità" prevedendo la premiazione di imprenditrici locali.

E' stato, altresì, organizzato convegno in ricordo della giornata mondiale contro la violenza sulle donne celebrata il 25 novembre 2016 dal titolo "Uniti per dire basta!", per l'attivazione di un costante e serio impegno istituzionale, attraverso azioni sinergiche e interventi di sensibilizzazione per informare la cittadinanza sulla violenza di genere e per favorire nella comunità locale una più ampia consapevolezza del fenomeno e delle sue implicazioni di carattere non solo sociale ma anche sanitario.

PROSSIME ATTIVITA'

Per il futuro l'Amministrazione intende celebrare le giornate dell'8 marzo e del 25 novembre 2017 con iniziative volte a favorire l'informazione e promuovere la cultura di genere nel senso più ampio del termine.

Sono in fase di programmazione iniziative varie nel corso dell'anno 2017 con le associazioni presenti sul territorio e le istituzioni scolastiche sul tema delle pari opportunità.

DURATA

Il presente piano ha durata triennale, 2017-2019, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. È pubblicato sul sito internet del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e possibili soluzioni suggerite dal personale dipendente e dalle OO.SS. e dai portatori di interessi collettivi al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano.