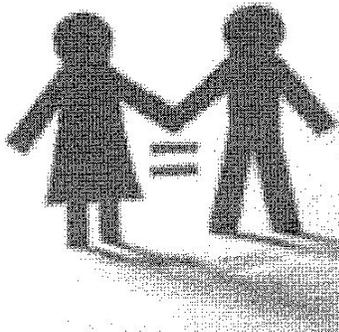




Città di Giugliano in Campania
Provincia di Napoli

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2018/2020**

(AI SENSI DELL' ART. 48 DEL D. LGS. 11.04.2006, N.198)



Approvato con deliberazione di G.C. n. 70 del 31.05.2018

Sommario

1. Relazione introduttiva;
2. Analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato;
3. Art.1 Obiettivi;
4. Art.2 Ambito d'azione: ambiente di lavoro (Obiettivo 1);
5. Art. 3 Ambito di azione: assunzioni (Obiettivo 2);
6. Art. 4 Ambito di azione: formazione (Obiettivo 3);
7. Art. 5 Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (Obiettivo 4);
8. Art. 6 Ambito di azione: Sicurezza sul lavoro e benessere ambientale (Obiettivo 5);
9. Art.7 Ambito di azione: Perfezionamento attività in corso e programmazione nuove attività (Obiettivo 6);
10. Durata del Piano.



RELAZIONE INTRODUTTIVA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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.

Esse rappresentano delle occasioni per apportare cambiamenti all'interno del tessuto organizzativo e sociale, a vantaggio della crescita professionale di lavoratrici e lavoratori.

Con la legge 28 novembre 2005, n. 246, articolo 6, veniva conferita delega al Governo all'emanazione di uno o più decreti legislativi per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna, nel quale riunire e coordinare tra loro le disposizioni vigenti per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età e l'orientamento sessuale, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo.

Visto :

Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;

D. Lgs. 23.05.2000, n.196 “Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”;

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali”;

D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

D. Lgs. n. 198 del 11.04.2006, “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna”;

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE;

Direttiva 23 maggio 2007 - Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “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. n. 150 del 27 ottobre 2009 “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”;

Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche;

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”;

Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;

Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”;

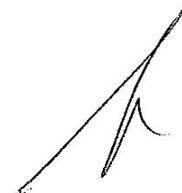
Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (**Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile**).

Secondo quanto disposto dalla normativa summenzionata, 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 ruoli di vertice.

Inoltre, la Direttiva 23 Maggio 2007 impartita dal Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione 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 concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In considerazione di quanto sopra esposto, il Comune di Giugliano in Campania armonizza la propria attività al perseguimento ed all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

L’art 48 del D. Lgs 11.04.2006 n.198 prevede che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un **Piano di Azioni Positive**.



ANALISI DELL'ATTUALE SITUAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO:

Personale dipendente a tempo indeterminato distinto per categorie e genere alla data del 31.12.2017

Categoria	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	5	2	7
D	18	9	27
C	85	52	137
B	30	14	44
A	6	1	
Totale	144	78	222

Quadro di raffronto tra rappresentanza maschile e femminile all'interno dell'ente

Categoria	Uomini	Donne
Dirigenti	71,43%	28,57%
D	66,67%	33,33%
C	62,04%	37,96%
B	68,18%	31,82%
A	85,71%	14,29%

La rilevazione evidenzia che il divario tra i generi risulta inferiore a un terzo, ad eccezione della fascia A, e pertanto occorrono azioni per il riequilibrio della presenza femminile.

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.



5

Art. 1 Obiettivi

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

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c) Salvaguardare 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, religiosa, politica o di qualunque genere esse siano.

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

“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.*

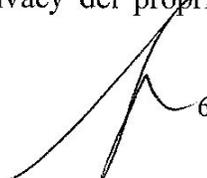
“Obiettivo 5” *Valorizzare il benessere organizzativo e il clima lavorativo mediante l'utilizzo di strumenti ritenuti utili.*

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

Art. 2

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (Obiettivo 1)

- a) Il Comune di Giugliano in Campania si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da (a titolo esemplificativo):
 - Pressioni o molestie sessuale;
 - Casi di mobbing;
 - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forme velata ed indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
- b) Il Comune si impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.



Art. 3

Ambito di azione: assunzioni (Obiettivo 2)

- a) Il Comune si impegna di 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.
- b) 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.
- c) 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 Giugliano in Campania valorizza attitudini e capacità personali.

Art. 4

Ambito di azione: formazione (Obiettivo 3)

- a) 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.

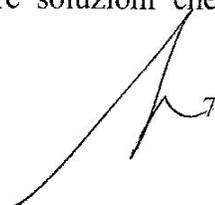
Art. 5

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (Obiettivo 4)

- a) 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 quale la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

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

- **Flessibilità di orario, permessi e congedi:** 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;

b) 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.

c) 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.

Art. 6

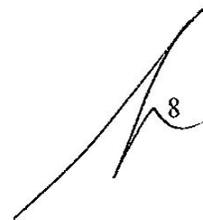
Ambito di azione: Sicurezza sul lavoro e benessere ambientale (Obiettivo 5)

- a) Promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico;
- b) 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)

- a) L'Ente si impegna a riservare un'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, regolamento di funzionamento, descrizione delle attività in essere e 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.



8

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2018/2020).
Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati da parte del personale dipendente, al fine di procedere, alla scadenza del suddetto periodo, ad adeguato aggiornamento del Piano di Azioni Positive.

~~~~~

