

PIANO TRIENNALE DELLE  
AZIONI POSITIVE DEL  
COMUNE DI PULA  
2017-2019

per favorire le pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori dell'Ente



Piano triennale azioni positive del Comune di Pula 2017-2019 per favorire le pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori dell'Ente.

## PREMESSA

### a) Il contesto europeo

Nel giugno 2000, la Commissione Europea con la direttiva 2000/43/CE adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne.

L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

Questa ottica permette l'individuazione dei problemi prioritari e soprattutto l'adozione di strumenti necessari per superarli e modificarli, sollecitando sulle pari opportunità misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro, retributive, di sviluppo professionale.

### b) Il contesto normativo nazionale

La legge n.125/1991 ed il conseguente programma-obiettivo, in particolare l'adozione delle misure per la conciliazione di vita familiare e lavorativa attraverso la legge n. 53/2000 sui congedi parentali, hanno sviluppato la possibilità di azioni positive in relazione alle pari opportunità nel nostro paese.

Successivi interventi normativi (in particolare il d.lgs. n. 165/ 2001, il d.lgs. n.198/2006, la direttiva Ministeriale 23 maggio 2007) prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro, nel lavoro tra uomini e donne, predispongano Piani di azioni positive tendenti a rimuovere gli ostacoli in questo senso, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili.

La legislazione richiamata indica prioritariamente come obiettivo l'eliminazione delle disparità che di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari attraverso :

individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributive delle donne;

facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;

adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro.

informazione / formazione tesa alla promozione di equilibri tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

IL COMUNE DI PULA

**a) Il personale dipendente del Comune di Pula**

Si indica, nelle tabelle che seguono, il personale del Comune di Pula all'1.01.2017 suddiviso, per genere, in base alle categorie e ai profili professionali.

Come si evince dalla tabella, il Comune di Pula ha una spiccata competenza femminile. Il genere femminile rappresenta complessivamente il 61% rispetto al totale dei posti coperti, il genere maschile rappresenta il 39%, sempre rispetto al totale dei posti coperti. La stessa tendenza si manifesta per il personale a tempo determinato, dove il genere femminile rappresenta il 53% del totale. E' importante evidenziare che all'interno dei ruoli di vertice (Segretario generale e Posizioni Organizzative) il 75% è composto dal genere femminile e il 25% dal genere maschile.

Categorie	Posti coperti	M	F
Categoria A	--	--	--
Categoria B	9	4	5
Categoria C	18	6	12
Categoria D	11	5	6
TOTALE	38	15	23

Dipendenti extra dotazione	M	F
Segretario generale	0	1
TOTALE	0	1
Dipendenti a tempo determinato	M	F
Categoria A	2	
Categoria B	2	1
Categoria C	3	7
Categoria D		
TOTALE	7	8
Posizioni Organizzative	M	F
Categoria D	2	5
TOTALE	2	5

Il blocco delle retribuzioni dei dipendenti pubblici nel triennio 2011-2013 ha impedito la realizzazione delle progressioni economiche dei dipendenti all'interno della categoria, così come non sono state realizzate progressioni di carriera tra le categorie.

La limitazione delle assunzioni per gli enti locali ha avuto come conseguenza la diminuzione del numero di dipendenti, la redistribuzione delle attività all'interno dei singoli settori con il conseguente aumento del carico di lavoro per gli stessi dipendenti.

Le varie riforme pensionistiche, aumentando notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per l'accesso alla pensione, in particolare per le donne, porterà inevitabilmente per le persone con una anzianità di servizio più elevata, un ripensamento sulla uscita dal mondo del lavoro e una riprogrammazione del proprio ruolo nell'ambito lavorativo.

L'aggiornamento degli strumenti digitali per la posta elettronica, la gestione del bilancio, la gestione degli strumenti di programmazione dell'attività dell'Ente e l'accesso alla amministrazione digitale, ha determinato e determinerà un forte impegno da parte dei dipendenti nell'acquisizione di nuove conoscenze informatiche e modalità di lavoro con un'incidenza notevole sulla organizzazione del lavoro.

## LE AZIONI POSITIVE E LE AREE TEMATICHE DA SVILUPPARE TRIENNIO 2017-2019

Il presente piano è fedele alle indicazioni previste dal D.Lgs. n. 198/2006, si articola in diverse linee guida che impegnano il Comune di Pula al perseguimento di differenti obiettivi da realizzarsi nell'arco del triennio interessato.

Per uno sviluppo e consolidamento di buone pratiche l'Amministrazione, con il Piano di Azioni Positive, intende promuovere interventi tesi non solo al superamento delle disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'amministrazione, ma anche volti a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'ente e nella comunità. Il Comune di Pula intende adottare strumenti che permettano una lettura ed organizzazione di dati sociali e finanziari alla luce di bisogni e risposte specifici "di genere", nonché la individuazione di obiettivi di miglioramento in relazione alle tematiche delle pari opportunità da parte dei diversi settori e servizi della Amministrazione stessa, in una prospettiva triennale di azione. Nello specifico, si intende principalmente costituire il Comitato Unico di Garanzia previsto dall'art.21 della Legge n.183/2010, successivamente costituire un gruppo di lavoro interno con l'obiettivo di costruire un modello specifico di bilancio di genere partecipato per una prospettiva di trasversalità ed intersettorialità nelle azioni della amministrazione.

### **OBIETTIVI**

1. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
2. Migliorare la cultura amministrativa sui temi delle differenze di genere e pari opportunità;
3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;
5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

## **SVILUPPO DEGLI OBIETTIVI**

Formazione delle Commissioni di concorso e selezioni

Prevedere la presenza di genere maschile e femminile in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni, salvo motivata impossibilità.

Partecipazione a percorsi formativi qualificati

A tutti i dipendenti, senza alcuna differenziazione di sesso è garantita, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, la partecipazione a percorsi di formazione professionale qualificati. I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, previsti in orari compatibili con quelli delle lavoratrici.

Rientro da maternità, congedi parentali o altri periodi di assenza

Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera; prevedere quindi articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali nonché prevedere agevolazioni per l'utilizzo delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Flessibilità di orario

Fermo restando la disciplina del CCNL, si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare

## **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano avrà durata triennale a decorrere dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. Successivamente all'adozione verrà comunicato alle RSU.

Il medesimo manterrà la propria efficacia fino all'approvazione di un nuovo piano.