



COMUNE DI PULA-
Città Metropolitana di Cagliari

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
per favorire le pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori dell'Ente

triennio 2019-2021

Allegato alla Delibera della Giunta Comunale n. 76 del 10/05/2019

Fonti Normative

- **Legge n. 125 del 10.04.1991**, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”
- **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 1.04.2006**, “Codice delle Pari opportunità”;
- **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE**;
- **Direttiva 23 maggio 2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “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)**, “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;
- **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**);

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Pula per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea che ha lo scopo di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza in attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*. Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici
- Superare condizioni, 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 ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità
- 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.

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.

Il contesto 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.

Art. 1

Il personale dipendente del Comune di Pula

Si indica, nelle tabelle che seguono, il personale del Comune di Pula al 1 gennaio 2019 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 67% rispetto al totale dei posti coperti, il genere maschile rappresenta il 33%, sempre rispetto al totale dei posti coperti. La tendenza è inversa per il personale a tempo determinato dove il genere femminile rappresenta il 33% del totale. È importante evidenziare che all'interno dei ruoli di vertice (Segretario generale e Posizioni Organizzative) il 66% è composto dal genere femminile e il 34% dal genere maschile.

Categorie	Posti in dotazione	Posti coperti	M	F
Categoria A	--	--	--	--
Categoria B	8	7	3	4
Categoria C	27	19	4	15
Categoria D	12	7	4	3
TOTALE	47	33	11	22

Dipendenti extra dotazione	M	F
Segretario generale	0	1
TOTALE	0	1

Dipendenti a tempo determinato	M	F
Categoria A	-	-
Categoria B	-	-
Categoria C	4	2
Categoria D	1	1
TOTALE	6	3

Posizioni Organizzative	M	F
Categoria D	2	3
TOTALE	2	3

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.

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.

Art. 2

Azioni positive, Aree tematiche e Obiettivi

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 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 costruire il Comitato Unico di Garanzia previsto dall'art. 21 della Legge n. 183/2010, successivamente creare 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 e sviluppo

1. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Al fine di garantire la pari opportunità tra i due sessi nonché il *(ri)*equilibrio fra i due sessi nei settori ivi considerati (Sentenza del Consiglio di Stato 5487/05 dell'11 ottobre 2005) deve essere assicurata la presenza di un terzo di donne nelle commissioni giudicatrici dei concorsi pubblici.

Il comune si impegna a garantire che non vi sia alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato uomo e una candidata donna l'eventuale scelta del candidato dovrà essere opportunamente giustificata.

Non previste posizioni in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Nello svolgimento delle mansioni assegnate il Comune di Pula valorizza attitudini e capacità personali.

2. Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.

Gli stereotipi sono una delle basi culturali su cui si innestano i processi di discriminazione delle donne, ancor oggi presenti nella nostra società. Per loro natura, infatti, gli stereotipi di genere tendono ad avere una funzione normativa in quanto, con il definire ciò che sono le persone e ciò che dovrebbero essere, producono aspettative differenti rispetto ai comportamenti femminili e maschili, finendo con il condizionare non solo le idee, ma anche la dimensione etica dell'agire sociale.

La lotta contro gli stereotipi di genere, in questa ottica, è trasversale e coinvolge interventi specifici e settoriali favorendo anche il perseguimento di un altro obiettivo: il contrasto alla violenza di genere, che nelle discriminazioni e pregiudizi cristallizzati dagli stereotipi di genere trova alimento.

L'obiettivo del Comune di Pula è quello di garantire la diffusione di una cultura delle differenze di genere mediante l'attuazione di un percorso finalizzato a promuovere l'utilizzo in tutti gli atti e i documenti dell'Ente di un linguaggio non discriminatorio e non sessista, contribuendo all'eliminazione della disparità tra i generi, al riconoscimento e alla valorizzazione delle differenze.

Tutto ciò in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare il gap tra i dipendenti più giovani e quelli anziani.

3. Conciliazione tempi lavoro – famiglia.

È ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nella organizzazione della vita quotidiana delle persone.

L'obiettivo del Comune di Pula è quello di favorire l'armonizzazione dei tempi lavoro – famiglia attraverso:

- l'applicazione di vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità ed imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità della amministrazione;
- la graduale introduzione del lavoro agile;
- la parificazione tra i cittadini residenti e i dipendenti comunali non residenti in merito all'accesso ai servizi comunali di cura dei figli minori (asilo nido, ludoteca, spiaggia day).

Art. 3

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.