

# CITTÀ DI SAN PRISCO

[www.comune.sanprisco.caserta.it](http://www.comune.sanprisco.caserta.it)

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.)**

**2016 - 2018**

**ex art. 48 D.Lgs. n. 198/2006**

**“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”**



**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.)  
2016- 2018  
ex art. 48 D.Lgs. n. 198/2006  
“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”**

**PREMESSA**

Il presente Piano di Azioni Positive, ha come scopo l'adozione delle misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere e che di fatto impedisca il godimento pieno dei diritti umani e delle libertà fondamentali.

Le azioni positive in generale dovrebbero incentivare:

- l'eliminazione delle disparità nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- superare situazioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed nei 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.

Le azioni positive 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 che indiretta, e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive, in continuità con il precedente Piano 2013-2015, deve rappresentare dunque uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio e garantire effettive pari opportunità nello svolgimento del lavoro quotidiano e nelle opportunità di carriera professionale.

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

### **SITUAZIONE ATTUALE**

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la rappresentanza maschile e femminile:

TOTALI PER AREA	AREA 1	AREA 2	AREA 3	AREA 4	AREA 5	TOTALE
DIPENDENTI IN SERVIZIO	7	9	5	5	9	35
UOMINI	3	7	2	1	9	22
DONNE	4	2	3	4	0	13

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
CAT. D	6	5	11
CAT. C	9	5	14
CAT. B	1	3	4
CAT. A	6	0	6
<b>TOTALE</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>35</b>

#### **Dipendenti con funzioni di responsabilità**

Dipendenti nominati responsabili di servizio (Funzioni dirigenziali): 5

Donne: n. 3

Uomini: n. 2

Complessivamente la presenza femminile nel Comune è pari al **37,14%** e le funzioni di responsabilità attribuite alle donne è pari al **60,00%**.

### **PIANO DELLE AZIONI**

L'obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000 (ora abrogato dal D.Lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) viene formulato, come già precisato, in continuità con il precedente e si

riconfermano dunque gli obiettivi già individuati per il triennio 2013/2015 in quanto essenziali e fondamentali e cioè:

**- Azione 1.: PREVENIRE I TRATTAMENTI DISCRIMINATORI**

- Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- 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.

**- Azione 2.: FAVORIRE LA CRESCITA PROFESSIONALE**

- Promuovere la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;
- Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti;
- Creare un ambiente di lavoro stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

**- Azione 3: CONCILIARE I TEMPI DI VITA CON QUELLI DI LAVORO**

- Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.
- Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi).
- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

**- Azione 4: PROMUOVERE LA CULTURA DI GENERE**

- Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e la sensibilizzazione del personale dipendente sui temi delle pari opportunità;
- Promuovere azioni di prevenzione contro la violenza e le molestie;
- Informazione attraverso la pubblicazione sul sito internet del Comune di normative, disposizioni e novità sul tema delle pari opportunità, nonché sul presente Piano di Azioni Positive.

In merito alla promozione della cultura del benessere organizzativo e alla prevenzione dei rischi trasversali si rende opportuno organizzare un Corso di sensibilizzazione sui rischi trasversali ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e di informazione sulle competenze e strategia di intervento, rivolto alle lavoratrici e ai lavoratori dell'Amministrazione - a partire dalle figure apicali - con l'obiettivo di coinvolgere tutti nel processo di conoscenza di tali problematiche e prevenire l'attivazione di dinamiche potenzialmente stressogene .

Ulteriore individuazione di Azioni positive attraverso le quali poter caratterizzare il nuovo Piano, sono dunque le seguenti:

**- Azione 5: PROMUOVERE SICUREZZA SUL LAVORO IN UN'OTTICA DI GENERE, ANCHE IN RELAZIONE ALLO STRESS LAVORO CORRELATO**

- Somministrazione di un questionario anonimo per la rilevazione di situazioni di particolare disagio e per raccogliere suggerimenti atti a ridurre e/o eliminare le situazioni di stress sul posto di lavoro;
- Diffusione del principio di protezione della salute individuale e collettiva promuovendo iniziative di formazione;

**DURATA DEL PIANO:** triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

**PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:** il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Caserta.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti e nel periodo di vigenza, presso l'ufficio per il Personale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.