



*Comune di Pompiano*

**PIANO DELLE  
AZIONI POSITIVE**

**triennio 2018/2020**



## Premesse

Richiamate le seguenti disposizioni normative:

- l'art. 7, comma 1, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165, così come modificato dall'art. 21, comma 1, lett. b), della Legge 04.11.2010, n. 183 ("*Collegato lavoro*"), che recita testualmente:  
  
*«Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno»;*
- il Decreto Legislativo 11.04.2006, n. 198, "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, della legge 28 novembre 2005, n. 246*", ed in particolare:
  - l'art. 42, che recita: *«Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro»;*
  - l'art. 48, comma 1, il quale dispone, tra l'altro, che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive -di durata triennale- tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche;
- l'art. 21, comma 1, lett. c), della Legge 183/2010 ("*Collegato lavoro*"), che, modificando l'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, ha disposto che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il "*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*", che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

Richiamate, altresì, le seguenti deliberazioni della Giunta Comunale:

- n. 25 del 10.03.2011, esecutiva, con la quale è stato istituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi del succitato art. 57 "Pari opportunità" del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 21, comma 1, lett. c), della Legge n. 183/2010;
- n. 12 del 19.02.2015, esecutiva, con la quale si è proceduto al rinnovo del predetto Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nominando i relativi componenti;

Per quanto sopra premesso, l'Amministrazione Comunale ha predisposto il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018/2020, come di seguito formulato.

## IL COMUNE DI POMPIANO

- ◆ tutela e riconosce come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari dignità e libertà della persona dei lavoratori;
- ◆ riconosce il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- ◆ ritiene prioritaria la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- ◆ favorisce la pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale, tenendo conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- ◆ si attiva, nel proprio ambito territoriale, al fine di favorire le azioni volte a conciliare la vita lavorativa e la vita familiare.

### AZIONI ATTUATE NELL'AMBITO DELLA GESTIONE

#### DEL PROPRIO PERSONALE DIPENDENTE

##### *Analisi della dotazione organica*

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Pompiano non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune presenta una situazione di sostanziale equilibrio di genere a leggero vantaggio delle donne; attualmente, infatti, l'organico dell'Ente risulta costituito da n. 9 dipendenti, di cui n. 5 di sesso femminile e n. 4 di sesso maschile, così come evidenziato nella tabella che segue:

| <b>RUOLO/CATEGORIA</b> | <b>DONNE</b>     | <b>UOMINI</b>    | <b>TOTALE</b> |
|------------------------|------------------|------------------|---------------|
| Cat. "D" - P.O.        | 1 (50%)          | 1 (50%)          | 2             |
| Cat. "D"               | 0 (0%)           | 0 (0%)           | 0             |
| Cat. "C"               | 3 (100%)         | 0 (0%)           | 3             |
| Cat. "B"               | 1 (25%)          | 3 (75%)          | 4             |
| <b>Totale</b>          | <b>5 (55,5%)</b> | <b>4 (44,5%)</b> | <b>9</b>      |

Il piano delle azioni positive, quindi, più che a riequilibrare la presenza femminile e/o maschile nelle posizioni apicali, sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

## **Azioni**

### **a) Interventi volti al superamento delle condizioni di sottorappresentanza femminile e per migliorare il ruolo delle donne nell'organizzazione complessiva del Comune:**

- garantire la presenza, nelle commissioni di concorso e selezione, di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salvo motivata impossibilità;
- garantire che, nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, vengano stabiliti requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.

### **b) Interventi volti a migliorare l'ambiente di lavoro, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti:**

- istituzione e funzionamento, a norma di legge, del "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- promozione di azioni di formazione e sensibilizzazione sul piano della parità e delle pari opportunità, uguaglianza uomo-donna, mobbing;
- impegno ad attuare quanto previsto dal Codice di Condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamentali, promuovendo prassi e norme atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone.

### **c) Interventi volti ad agevolare la conciliazione della vita lavorativa e della vita familiare:**

- garanzia di mezz'ora di flessibilità nell'orario di inizio della prestazione lavorativa, antimeridiana e/o pomeridiana;
- valutazione di forme di agevolazione per le/i lavoratrici/lavoratori dipendenti per l'accesso dei figli alle scuole o per l'organizzazione di forme di sostegno;
- garanzia della partecipazione a corsi di formazione professionale e di aggiornamento, adottando idonee modalità organizzative e consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare;
- garanzia, nell'ambito dell'aggiornamento e della formazione, dello sviluppo della "cultura di genere", diffondendo la conoscenza della normativa a tutela delle pari opportunità e sui congedi parentali;
- previsione, ove la normativa lo consenta, di sostituire i dipendenti assenti per maternità e/o per congedo parentale, con l'istituto del lavoro flessibile e/o altre forme previste, con possibile periodo di affiancamento tra sostituta/o e sostituita/o, per consentire un reinserimento dopo la maternità senza pendenze di arretrati.

## **AZIONI ATTUATE NELL'AMBITO TERRITORIALE DI COMPETENZA**

L'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11.04.2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, della legge 28 novembre 2005, n. 246", prevede che i Piani delle azioni positive vengano predisposti dall'Ente con riferimento all'ambito rispettivo.

Si ritiene, pertanto, di prevedere nel presente documento azioni positive non solo con riferimento al Comune di Pompiano, inteso quale datore di lavoro, ma, in virtù del particolare ruolo sociale rivestito e svolto, anche con riferimento ad un più ampio contesto istituzionale.

I Piani delle azioni positive, con lo scopo di alleggerire il peso dell'organizzazione del tempo lavoro che deve conciliarsi con le responsabilità familiari e consentire quindi una migliore qualità della vita, non necessariamente sono rivolti solo all'interno dell'organizzazione amministrativa.

L'ambito di operatività cui si riferisce la disposizione, legittima l'adozione di piani allargati ad una più ampia utenza femminile, sempre finalizzati all'obiettivo previsto dalla norma: rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro e di lavoro tra uomini e donne.

### ***a) Azioni in ambito territoriale che permettono alle donne lavoratrici di conciliare la vita lavorativa e la vita familiare:***

- servizi per l'infanzia:
  - garanzia del servizio di trasporto scolastico per gli alunni residenti nelle frazioni e nelle cascine sparse;
  - scuola dell'infanzia: garanzia del servizio di refezione scolastica, nonché della possibilità di avvalersi dell'accesso anticipato e del posticipo pomeridiano;
  - scuola primaria: garanzia del servizio pasti caldi, nonché della possibilità di avvalersi dell'accesso anticipato;
  - supporto economico al centro ricreativo estivo parrocchiale (cred o crest). Il Comune sostiene le attività delle iniziative estive parrocchiali (CRED, CREST o GREEST; soggiorni in montagna presso "Villa Roma", etc.) mediante l'erogazione di contributi economici; tali attività permettono alle madri che lavorano di poter lasciare i propri bambini in un ambiente protetto e stimolante anche durante il periodo di sospensione delle lezioni scolastiche;
- servizi alla famiglia:
  - oltre ai servizi per l'infanzia come sopra descritti, il Comune garantisce servizi a favore di anziani e disabili (quali il servizio di assistenza domiciliare, la fornitura dei pasti a domicilio ed il servizio di Telesoccorso) che forniscono supporto alle donne lavoratrici, che spesso devono anche organizzare il proprio tempo lavoro in funzione delle persone bisognose di assistenza presenti in famiglia;
- campagne di sensibilizzazione:
  - in adesione al progetto nazionale "Posto occupato", presso la biblioteca comunale "Don Angelo Benedetti" un manifesto "occupa" stabilmente una sedia, in onore e ricordo alle centinaia di vittime di femminicidio; in occasione di eventi culturali, a tale sedia è garantito un posto in prima fila; con tale iniziativa si vuole istituzionalizzare una campagna virale che, nella ripetizione del messaggio,

sottolinei il concetto che femminicidio si ha quando una donna viene uccisa in quanto donna/soggetto meno forte rispetto all'uomo, togliendo ogni giustificazione a quello che può essere il movente;

- adesione alla Giornata internazionale contro la violenza sulle donne (25 novembre), illuminando un edificio pubblico di colore arancione (colore scelto dall'ONU per sensibilizzare sul tema) per dire simbolicamente "Stop alla violenza contro le donne";
- il Comune garantisce sostegno e supporto alle iniziative promosse dalla competente ASL in materia di prevenzione e sensibilizzazione per la salute delle donne (screening, campagne informative, etc).

Il presente Piano ha durata triennale e copre il triennio 2018/2020.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti e vagliati consigli, pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, degli Amministratori e dei cittadini residenti, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

\* \* \* \* \*