

## PIANO TRIENNALE 2011 -2013 DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI JESI

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Jesi per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal Decreto legislativo n. 198/2006.

Il Piano è strutturato in tre parti:

1. Quadro di riferimento normativo sulle politiche di genere;
2. Situazione occupazionale con dati per genere nel Comune di Jesi;
3. Piano Operativo degli obiettivi, delle attività e delle azioni per ogni ambito di intervento.

### 1. Il quadro normativo

Il D. Lgs. dell'11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246", all'art. 48, prevede l'obbligo per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, di predisporre "piani di azioni positive tendenti ad assicurare 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, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono meno rappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi".

Tale adempimento era già stato previsto da alcune normative di settore, quali l'art. 2, comma 6 della Legge 10/4/1991 n. 125 e dall'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23/5/2000 n. 196.

Le amministrazioni sono state inoltre richiamate a dare attuazione a tale previsione nella Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e per le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 recante "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*".

Vanno inoltre richiamate le previsioni in materia di pari opportunità contenute D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, segnatamente agli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57 e la Direttiva del Parlamento Europeo del 5 luglio 2006 riguardante "l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego"; in particolare, l'articolo 19 della Direttiva prevede che gli Stati membri tengano conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di occupazione e impiego.

In tempi più recenti, è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche l'art. 11 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "*Collegato lavoro*") che, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 163, prevede, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano "*al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica, il Comitato 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*" (art. 57, comma 1).

All'introduzione del CUG ha fatto seguito la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità in materia di "*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*".

Nella Regione Marche è stata approvata recentemente la Legge regionale 23 luglio 2012, n. 23

“Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere nella Regione”.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali 14.09.2000, prevede, inoltre, all’art. 19, pari opportunità: “1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all’interno del comparto, nell’ambito delle più ampie previsioni dell’art. 2, comma 6, della L.125/1991 e degli artt. 7, comma 1, e 61 del D. Lgs. n. 29/1993, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in “azioni positive” a favore delle lavoratrici...”.

## 2. La situazione occupazionale nel Comune di Jesi.

Per poter procedere nell’individuazione delle azioni da intraprendere è necessario raccogliere una serie di dati, quantitativi e qualitativi sul personale dell’Ente.

Al 31/12/2012 il Comune di Jesi ha 319 dipendenti (309 a tempo indeterminato e 10 a tempo determinato), di cui 187 donne e 132 uomini.

Le donne rappresentano, quindi, il 58,6% del totale dei dipendenti comunali.

Si ritiene utile evidenziare il seguente dato relativo al rapporto di lavoro a tempo parziale: dei 27 dipendenti con contratto part-time le donne sono 14 ( pari al 51,8%) e gli uomini 13 (48,2%).

I dati relativi alla qualifica, all’età e al genere sono i seguenti:

| Categorie B e C | DONNE |   | UOMINI |   | TOTALE |
|-----------------|-------|---|--------|---|--------|
|                 | n.    | % | n.     | % |        |
| Fascia d’età    |       |   |        |   |        |
| Meno di 30 anni | 1     |   | 1      |   | 2      |
| Da 31 a 40 anni | 16    |   | 14     |   | 30     |
| Da 41 a 50 anni | 36    |   | 38     |   | 74     |
| Oltre i 50 anni | 83    |   | 46     |   | 129    |
| TOTALE          | 136   |   | 99     |   | 235    |

| Categoria D     | DONNE |   | UOMINI |   | TOTALE |
|-----------------|-------|---|--------|---|--------|
|                 | n.    | % | n.     | % |        |
| Fascia d’età    |       |   |        |   |        |
| Meno di 30 anni | 1     |   | 0      |   | 1      |
| Da 31 a 40 anni | 5     |   | 1      |   | 6      |
| Da 41 a 50 anni | 15    |   | 9      |   | 24     |
| Oltre i 50 anni | 19    |   | 18     |   | 37     |
| TOTALE          | 40    |   | 28     |   | 68     |

| Posizioni organizzative | DONNE |   | UOMINI |   | TOTALE |
|-------------------------|-------|---|--------|---|--------|
|                         | n.    | % | n.     | % |        |
| Fascia d’età            |       |   |        |   |        |
| Meno di 30 anni         | 0     |   | 0      |   |        |
| Da 31 a 40 anni         | 1     |   | 1      |   | 2      |
| Da 41 a 50 anni         | 3     |   | 0      |   | 3      |
| Oltre i 50 anni         | 6     |   | 1      |   | 7      |
| TOTALE                  | 10    |   | 2      |   | 12     |

| Dirigenti       | DONNE |   | UOMINI |   | TOTALE |
|-----------------|-------|---|--------|---|--------|
|                 | n.    | % | n.     | % |        |
| Fascia d'età    |       |   |        |   |        |
| Meno di 30 anni |       |   |        |   |        |
| Da 31 a 40 anni |       |   |        |   |        |
| Da 41 a 50 anni | 1     |   | 2      |   | 3      |
| Oltre i 50 anni |       |   | 1      |   | 1      |
| TOTALE          | 1     |   | 3      |   | 4      |

### 3. Il Piano operativo

In osservanza alle finalità previste dall'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, gli obiettivi generali del Piano Triennale 2012-2014 possono essere così individuati:

- a) Stimolare lo sviluppo di una cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ente dando impulso ai processi di trasformazione nella pubblica amministrazione con la realizzazione di interventi specifici di innovazione nella prospettiva della valorizzazione di genere, dello sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
- b) Favorire il principio della centralità della persona e le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente ed organicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'amministrazione, in modo da armonizzare le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
- c) Promuovere delle azioni di informazione e formazione sullo sviluppo di un' "Ottica di genere" all'interno dell'ente, per far sì che prima che le decisioni siano prese, siano individuati i probabili impatti che queste possono avere sulle donne e sugli uomini;
- d) rafforzare i rapporti tra istituzioni per una politica di genere;
- e) monitorare l'attuazione del piano e rafforzare il ruolo del CUG.

| OBIETTIVI   | STRATEGIE  | AZIONI   |
|---|--|--|
| I. Stimolare lo sviluppo di una cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ente dando impulso ai processi di trasformazione nella pubblica amministrazione con la realizzazione di interventi specifici di innovazione nella prospettiva della valorizzazione di genere, dello sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini | 1. Investire, riconoscere e valorizzare la presenza femminile nell'Ente in tutti i ruoli organizzativi | A. Promozione e sostegno di progetti d'investimento professionale e di acquisizione di competenze professionali e gestionali attraverso percorsi formativi per la valorizzazione professionale per le categorie dove le donne sono maggiormente rappresentate, così come per le posizioni ove sono meno rappresentate;<br>B. Il rafforzamento per le donne collocate in ruoli di responsabilità ( <i>empowerment</i> );<br>C. Percorsi formativi per lo sviluppo di competenze di gestione del personale in ottica di genere per i responsabili di |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  |   | <p>risorse umane, finalizzati al superamento degli stereotipi di genere e alla valorizzazione della differenza;</p> <p>D. Facilitazione nella partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna (master, stage, ecc.)</p>  |
|  | <p>2. Intervenire sulla cultura organizzativa e sui sistemi operativi di gestione del personale</p> | <p>A. Realizzazione di interventi di sensibilizzazione della dirigenza, anche mediante strumenti innovativi, per superare gli stereotipi culturali e sviluppare le potenzialità delle persone;</p> <p>B. Percorsi formativi per lo sviluppo di competenze di gestione del personale in ottica di genere per i responsabili di risorse umane finalizzati al superamento degli stereotipi di genere e alla valorizzazione della differenza;</p> <p>C. Esame in ottica di genere dei sistemi operativi di gestione delle risorse umane (sistema di valutazione, assegnazione incarichi, sistemi incentivanti, ecc.) per verificare se vi siano aspetti che possono ostacolare le pari opportunità tra donne e uomini e rimuovere eventuali aspetti indirettamente discriminatori;</p> <p>D. Predisposizione di indicazioni per finalizzare gli strumenti di sviluppo professionale, (posizioni organizzative, corso concorso, incarichi di responsabilità e mobilità interna) al riequilibrio di genere;</p> <p>E. Predisposizione dei bandi di reclutamento del personale, procedure di stabilizzazione e/o concorsi, in direzione del raggiungimento del riequilibrio di genere: analisi dei profili professionali richiesti,</p> |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   | linguaggio, informazione ecc.   |
|  | 3. Monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro, alla lettura di genere dei bilanci e al loro effettivo inserimento nell'ambito dello sviluppo delle politiche organizzative dell'Ente | <p>A. Predisposizione dello schema del Rapporto periodico sulla situazione del personale ai sensi dell'art.46 del D. Lgs. 11.4.2006 n.198 "Codice delle pari opportunità", ivi compresi gli elementi salariali;</p> <p>B. Predisposizione della Relazione annuale sulla consistenza di genere del personale e sulla attuazione delle norme di pari opportunità nell'Ente alla Funzione Pubblica e al Dipartimento per i diritti e le pari opportunità;</p> <p>C. Monitoraggio dei bandi di concorso e delle procedure selettive con riferimento ai contenuti e al linguaggio;</p> <p>D. Introduzione linee guida per la corretta applicazione dei criteri previsti dall'art. 48 c. 1 D. lgs. n. 198/06 e adeguamento del regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente, delle procedure di assunzione, progressione, mobilità e assegnazione degli incarichi alle/ai dipendenti;</p> <p>E. Monitoraggio, nell'ambito degli incarichi conferiti al personale dirigenziale e non, dell'attribuzione di indennità varie al fine di individuare eventuali differenziali retributivi di genere;</p> <p>F. Monitoraggio e verifica dei percorsi di reinserimento dalla maternità.</p> |
| <b>II.</b> Favorire il principio della centralità della persona e le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente ed | 1. Migliorare l'efficienza organizzativa del part-time  | A. Salvaguardia e valorizzazione delle professionalità e dello sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il <i>part-time</i> e altre forme di flessibilità , favorendo nuove modalità di organizzazione del   |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p>organicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'amministrazione, in modo da armonizzare le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti</p>  |  | <p>lavoro;<br/>B. Sensibilizzazione della dirigenza sull'utilizzo del <i>part-time</i> e dell'<i>e-work</i>, come una delle forme di flessibilità da integrare nell'organizzazione del lavoro</p>   |
|  | <p>2. Consolidare e potenziare il servizio per la conciliazione casa/lavoro</p>                          | <p>A. Consolidamento delle iniziative di accoglienza e riorientamento professionale per le donne che rientrano dalla maternità o che siano state assenti per un lungo periodo;<br/>B. Favorire ed incentivare l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri</p>   |
| <p><b>III.</b> Promuovere delle azioni di informazione e formazione sullo sviluppo di un' "Ottica di genere" all'interno dell'ente, per far sì che prima che le decisioni siano prese, siano individuati i probabili impatti che queste possono avere sulle donne e sugli uomini</p> | <p>1. Potenziare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità</p> | <p>A. Presentazione nuovo Piano Azioni Positive in sede di contrattazione decentrata integrativa;<br/>B. Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione;<br/>C. Utilizzo del sito Intranet per la divulgazione dell'attività del costituendo CUG;<br/>D. Realizzazione di incontri ed eventi rivolti alle dipendenti e ai dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità ( ad es. giornata internazionale della donna e ricorrenze particolari)</p> |
|  | <p>2. Sensibilizzare sul tema della prevenzione della molestie sessuali nel luogo di lavoro</p>          | <p>A. Adozione e diffusione del Codice di condotta nei corsi di formazione di base e ai nuovi assunti e campagna informativa periodica sul Servizio dedicato;<br/>B. Introduzione di un modulo nei percorsi di formazione manageriale sul Codice di condotta e sulla gestione dei casi per mettere in grado i responsabili di "saper prevenire" e "saper gestire"</p>   |
|  | <p>3. Sensibilizzare sul tema della violenza di genere</p>   | <p>A. Realizzazione di iniziative e azioni per consolidare la</p>   |

|   |  |   |
|---|--|---|
|   |  | sensibilizzazione sulla violenza di genere tra il personale comunale  |
| IV. Rafforzamento dei rapporti tra istituzioni per una politica di genere | 1. Collaborare con i Comuni della Valle Esina nello sviluppo di interventi innovativi a favore delle pari opportunità nelle organizzazioni pubbliche | A. Collaborazione nelle azioni di sensibilizzazione e formazione delle strutture interne per lo sviluppo delle pari opportunità nelle politiche di valorizzazione del personale<br>B. Supporto nella ricerca e progettazione di iniziative finanziate da fondi pubblici   |
|   | 2. Attuare lo scambio e la condivisione delle buone prassi ed esperienze a livello territoriale con altri soggetti istituzionali e non istituzionali | A. Promozione di iniziative per la condivisione ed il confronto delle buone prassi e delle azioni positive realizzate nelle amministrazioni pubbliche;<br>B. Collaborazione nella realizzazione e diffusione delle iniziative tra le lavoratrici e i lavoratori delle ente;<br>C. Supporto nella ricerca e progettazione di iniziative finanziate da fondi pubblici |
| V. Monitorare l'attuazione del piano e rafforzare il ruolo del CUG        | 1. Definizione di presidi operativi per l'attuazione del Piano e la diffusione dei risultati   | A. Individuazione di un presidio operativo responsabile dell'implementazione, del raccordo tra i diversi Uffici (concorsi, assunzioni, formazione, ecc.) e del monitoraggio delle singole azioni;<br>B. Pubblicazione di una relazione annuale sull'attuazione del Piano e sull'attività del C.U.G.   |