



Comune di Cattolica

Provincia di Rimini
<http://www.cattolica.net>

P.IVA 00343840401
email: info@cattolica.net
PEC: protocollo@comunecattolica.legalmailpa.it



CITTÀ DI CATTOLICA



BANDIERA BLU D'EUROPA

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

per il triennio

2021 - 2023

Indice

FONTI NORMATIVE

PREMESSA

art. 1 Dati sul personale del Comune di Cattolica

art. 2 Obiettivi

art. 3 Azioni per il raggiungimento degli obiettivi

art. 4 Monitoraggio del piano

art. 5 Durata e diffusione

Fonti Normative

- 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
- 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 Regionale Emilia Romagna n. 6 del 27 giugno 2014, "Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere"
- 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)
- Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità n. 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"

Premessa

Il presente piano delle azioni positive si inserisce nell'ambito di iniziative promosse dal Comune di Cattolica, così come prescritto dal D.lgs n. 198/2006 "Codice di pari opportunità tra uomo e donna" con il quale il legislatore ha individuato misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, compromettere o 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.

L'adozione del piano delle azioni positive ha come scopo la rimozione 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.

Le azioni positive sono, quindi, uno strumento operativo con lo scopo di:

- eliminare la disparità della formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi 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 sotto rappresentate 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 Codice citato, inoltre, al Libro 3 – Titolo 1 - Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 e ss., riguardano:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieto di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari collettive
- Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Inoltre, le azioni positive sono **misure temporanee speciali** che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena e effettiva parità di genere:

- 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;
- misure temporanee in quanto necessarie finché si rileva disparità di genere;

Importante richiamare la Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità n. 2/19

“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” che sostituisce la precedente direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” e aggiorna alcuni indirizzi forniti con la Direttiva 4/3/2011 sulle modalità di funzionamento dei C.U.G. per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Con la suddetta normativa le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, coerentemente a quanto indicato con la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 (in materia di lavoro agile) si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a fornire una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile e a realizzare nuove politiche dei cicli e dei tempi della vita.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione di disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro al fine di favorire l'inclusione lavorativa e sociale accrescendo l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e contribuendo al miglioramento della qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini.

Il Comune di Cattolica:

- con Delibera di Giunta n. 53 del 19/10/2011 ha approvato il piano triennale delle azioni positive 2011/2013
- con Delibera di Giunta n. 171 del 18/12/2013 ha confermato per il triennio 2014/2016 il piano precedentemente approvato;
- con Determina dirigenziale n. 4 del 2/1/2017 ha approvato il rinnovo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 21 della legge 183/2010 con nomina dei componenti effettivi e supplenti;
- con Delibera di Giunta n. 32 del 27/02/2018 ha approvato il piano delle azioni positive 2017/2019;
- con Determina dirigenziale n. 191 del 19/3/2019 ha approvato il rinnovo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 21 della legge 183/2010 con nomina dei componenti effettivi e supplenti;
- con delibera di Giunta n. 44 del 19/03/2019 ha approvato il piano delle azioni positive 2019/2021;

Con il presente atto si intende approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023, prendendo atto che per l'anno 2021, in continuità con il triennio precedente, devono intendersi confermate le linee approvate con il precedente piano.

Il presente Piano, nel confermare la piena continuità in termini di obiettivi ed azioni previste per l'anno precedente, vuole inoltre portare ulteriori contenuti al fine di rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere la propria attività in un contesto lavorativo sicuro ed attento a prevenire situazioni

di malessere e disagio, con particolare riguardo ai percorsi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro previsti nell'ambito della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017.

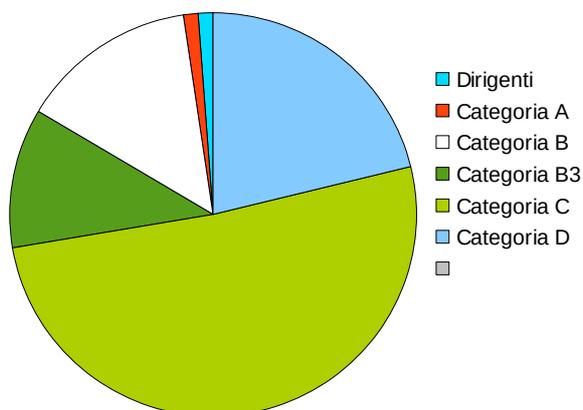
All'elaborazione e approvazione del Piano delle azioni positive concorrono vari attori come rappresentato nel seguente diagramma:



Art. 1 Dati sul personale del comune di Cattolica

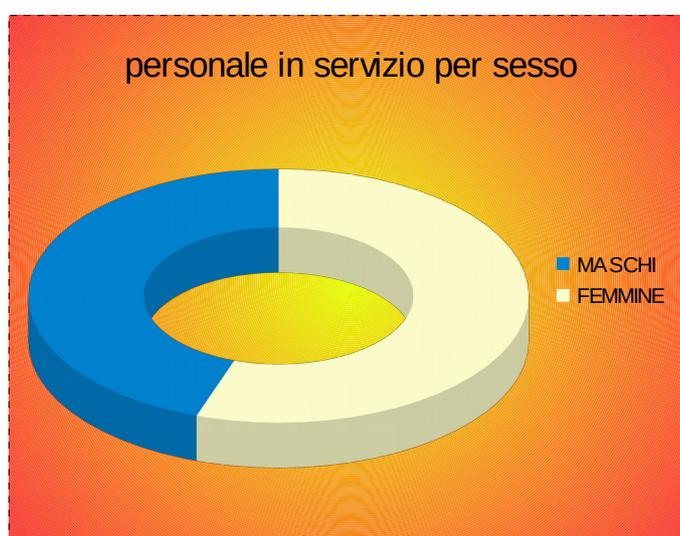
Nelle tabelle seguenti si riporta una fotografia aggiornata al 1/1/2021 del personale di ruolo in servizio presso il comune di Cattolica

categorie dipendenti



CATEGORIA	NUMERO
Segretario generale	1 (CONVENZIONE)
Dirigenti	4 (*)
Categoria A	2
Categoria B	24
Categoria B3	19
Categoria C	87
Categoria D	36
TOTALE DIPENDENTI	170

* n. 2 dirigenti ex art. 110 d.lgs 165/2001



Maschi n. 80
femmine n. 90

Tra gli istituti di conciliazione al 31/12/2020 il part-time è utilizzato da n. 15 dipendenti di cui n. 5 uomini e n. 10 donne.

Dirigenti in servizio al 31/12/2020:
n. 3 uomini di cui 1 di ruolo e n. 2 nominati ai sensi dell'art. 110 commi 1 e 2 del TUEL.
N. 1 donna di ruolo
Inoltre vi è il Segretario Comunale con attribuzione di funzioni aggiuntive dirigenziali.

Le Posizioni Organizzative sono n. 5 di cui n. 4 uomini e n. 1 donna

Si prende atto, inoltre, che vi sono due servizi con presenza interamente maschile e femminile:

➤ Servizio tecnico manutentivo: solo uomini

➤ Servizio scuola personale insegnante e ausiliario: solo donne

In tutti gli altri servizi sono presenti sia lavoratori maschi che femmine.

Art. 2 Obiettivi

Obiettivo 1. Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.

Obiettivo 2. Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.

Obiettivo 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4. Facilitare 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.

Obiettivo 5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Obiettivo 6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Obiettivo 7. Favorire l'implementazione di un piano di miglioramento del Benessere Organizzativo

Art. 3 Azioni per il raggiungimento degli obiettivi

L'obbligo normativo di cui al D.Lgs. n. 198/2006, come sopra espresso in termini di obiettivi per il triennio 2021-2023, verrà formulato dal Comune attraverso le seguenti azioni positive programmate:

Azione 1. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Azione 1.b). 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.

Azione 2. 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 3. Favorire 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.

Azione 4. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Azione 5. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. Il Comune, peraltro, ha possibilità di applicare l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 38 bis del C.C.N.L. 14/09/2000 (come disciplinato dall'art. 24 CCI 2019/2021 personale non dirigente), che il CUG chiede, venga valutato da parte dell'Amministrazione.

Azione 6. Istituzione, da parte del servizio competente, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità, così come richiesto dal CUG.

Azione 7. Avvio della procedura per l'attivazione dello "sportello di ascolto" gestito da uno psicologo del lavoro, al quale potranno rivolgersi tutti i dipendenti, destinato, tra le altre cose, anche a collaborare per elaborare ulteriori strumenti diretti all'indagine del benessere lavorativo dei dipendenti.

Azione 8. Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative applicate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo (es. turni, conciliazione degli orari vita/lavoro, telelavoro etc.)

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede allo stato attuale nella sua totalità un adeguato bilanciamento tra i generi in termini quantitativi di unità di personale.

La realizzazione del Piano avverrà con il coordinamento e la sovrintendenza del Dirigente del servizio gestione delle risorse umane e con il coinvolgimento di tutto il personale. La sua realizzazione avverrà con fondi che a ciò verranno appositamente destinati.

Si propone che ogni dirigente indichi ciclicamente delle riunioni aventi per oggetto il benessere organizzativo, al fine di favorire il confronto e la risoluzione di eventuali conflitti lavorativi interni, così come richiesto dal CUG.

Art. 4
Monitoraggio del Piano

Il Piano triennale 2021/2023 sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG di svolgere il proprio compito, come da D.D. n. 191 del 19/3/2019, di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate.

L'Ente approverà il Piano del triennio successivo anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale.

Art. 5
Durata e diffusione

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, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Rimini ed alla Consigliera provinciale di parità.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune. Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Organizzazione e Gestione Giuridica del 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.