

# COMUNE DI ARITZO

Provincia di Nuoro

## PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.) TRIENNIO 2018 - 2020

Per la creazione di condizioni sostanziali di pari opportunità  
fra lavoratrici e lavoratori dell'Ente

Proposta del Segretario comunale  
Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 22.03.2018

## INDICE

- Riferimenti normativi
- Finalità
- Articolazione del piano
- Analisi della situazione del personale in servizio
- Strategia
- Obiettivi
- Azioni Positive
- Durata del Piano e Pubblicazione e diffusione

## PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

La legge n.125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" intende "favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanzialmente tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità". In particolare si pone come scopo:

- a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) 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;
- c) 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;
- d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- e) favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro l'equilibrio tra responsabilità.

La legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" si pone il fine di promuovere un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante:

- f) l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap;
- g) l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione;
- h) il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale.

Il D.lgs. n. 165/ 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (in particolare all'Art. 57), il D.lgs. n.198/2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" (in

particolare all'Art. 48), 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, predisponendo Piani di azioni positive tendenti a rimuovere gli ostacoli in questo senso, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili.

#### FINALITÀ

Dalla convinzione che non siano sufficienti mere enunciazioni di principio, con il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-20, l'Amministrazione comunale di Aritzo intende mettere in campo interventi mirati atti a creare condizioni sostanziali per una parità di opportunità fra lavoratori e lavoratrici.

#### ARTICOLAZIONE DEL PIANO

Il Piano, a partire da una preliminare Analisi del personale in servizio, si sviluppa in Obiettivi ai quali corrispondono Azioni Positive volte al loro raggiungimento.

#### ANALISI DEL PERSONALE IN SERVIZIO

L'attuale pianta organica del Comune di Aritzo è caratterizzata da una esclusiva rappresentanza del genere maschile fra gli operai (uno su uno), da una netta prevalenza maschile nelle mansioni impiegatizie (quattro su due) e da un'esclusiva rappresentanza del genere femminile nelle mansioni dirigenziali (tre su tre).

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	3	2	1	6
Uomini	0	4	1	5

#### STRATEGIA

Dall'Analisi del personale in servizio emerge una positiva affermazione del genere femminile soprattutto nelle categorie più qualificate e di responsabilità che a parere dell'Amministrazione Comunale va sostenuta attraverso l'implementazione di una politica dei tempi, degli orari e dell'organizzazione del lavoro capace di realizzare una migliore conciliazione fra la vita lavorativa, e la vita familiare, tale da non determinare discriminazioni di genere.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, dall'amministrazione e dalle organizzazioni sindacali, in modo tale da rendere il Piano uno strumento dinamico ed effettivamente efficace.

#### OBIETTIVI

- ♀ Riduzione delle esternalità negative causate dal pendolarismo delle madri lavoratrici attraverso una un taglio almeno del 20% dei tempi morti spesi negli spostamenti quotidiani casa-lavoro e lavoro-casa;
- ♀ Flessibilizzazione almeno del 20% del tempo di lavoro settimanale da parte dei soggetti impegnati in compiti di cura parentale, come le madri lavoratrici;

**AZIONI POSITIVE**

Gli obiettivi individuati saranno realizzati attraverso le seguenti azioni di organizzazione del lavoro a favore delle lavoratrici per le quali il cumulo di fattori negativi (ruoli di cura parentale, pendolarismo) potrebbe determinare uno svantaggio ed uno sbilanciamento negativo delle opportunità lavorative:

- ♀ Implementazione e regolamentazione del sistema del telelavoro (ad adesione volontaria) che consenta la prestazione lavorativa - in un luogo diverso dalla sede di lavoro, almeno un giorno sui cinque settimanali (20%), attraverso il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento, con l'Amministrazione;
- ♀ Flessibilizzazione degli orari di lavoro almeno per il 20% del tempo settimanale di lavoro a favore dei ruoli di cura parentale.
- ♀ Consentire in egual misura percentuale rispetto ai lavoratori, la possibilità di accesso delle lavoratrici alle opportunità di formazione e aggiornamento professionale attraverso i permessi.

**DURATA DEL PIANO E PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

La durata del piano è riferita al triennio 2018 -2020. Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso alla Consigliera di parità presso l'Amministrazione Provinciale.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti e i dipendenti nella rete locale del Comune di Aritzo. Nel periodo di vigenza saranno inoltre raccolti gli eventuali pareri, consigli, osservazioni e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.