



Comune di Avellino



Comitato Unico di Garanzia

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2013 -2015

**APPROVATO CON DELIBERA COMMISSARIALE
N° 187 DEL 25.05.2013**



Premessa

Nell'epoca della globalizzazione, in una società lavoristica come la nostra, resistono imperturbabili ancora fenomeni di disagio sociale e professionale fondati sulla differenza di genere e su effettive difficoltà di vita originate dal contesto familiare, economico e sociale. La trasmissione inconsapevole di stereotipi di genere ha prodotto un adattamento delle donne a determinati lavori piuttosto che ad altri, favorendo latente la rinuncia alla carriera per inconciliabilità tra tempi di vita e di lavoro. Così, di fatto, abbiamo assistito al radicarsi nel tempo della cultura della diseguaglianza fra i due sessi e della diversità di trattamento in ambiti vitali come nell'accesso al lavoro e ai posti di decisione, nelle differenze di retribuzione, nella diversa assunzione delle responsabilità familiari e domestiche. Tanta strada è stata fatta per il raggiungimento dell'uguaglianza formale e delle pari opportunità di vita e di carriera, tanta ne resta da fare per la conquista dell'uguaglianza sostanziale affinché i buoni propositi non rimangano lettera morta. Necessitano pertanto interventi continui e diversificati in ragione della differenza di genere ed a sostegno delle categorie più svantaggiate. In quest'ottica va interpretato l'intento perseguito dal legislatore attraverso l'introduzione del principio dell'obbligatorietà delle azioni positive, che se pur nelle diverse impostazioni giuridiche e politiche delle varie nazioni, e all'interno di esse nelle sue diverse forme, è sempre e concretamente diretta a rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano per le più svariate ragioni ideologiche, sociali ed economiche non da meno, purtroppo, per le differenze di sesso.

In ogni caso e in ogni contesto le azioni positive vanno appunto intese come garanzie speciali che compensino gli svantaggi e consentano la concreta attuazione dei diritti.

L'espressione "azione positiva", strumento nato negli Stati Uniti per garantire la parità di diritti a donne e uomini, compare in ambito europeo all'inizio degli anni ottanta e indica lo strumento per combattere le forme di discriminazione nei confronti delle lavoratrici e favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne. Il contesto normativo europeo e italiano più recente impone alle pubbliche amministrazioni di attuare le politiche in favore delle donne, adoperandosi in maniera concreta per la soppressione di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, attraverso strumenti idonei, in primis attraverso l'obbligatoria predisposizione di piani triennali di azioni positive, che in maniera concreta consentano la piena attuazione della parità nel rispetto della differenza di genere e dell'uguaglianza sostanziale

La normativa europea

Le azioni positive divengono un'elaborazione giuridica ed un orientamento europeo in materia di lavoro mediante la Raccomandazione del Consiglio della Comunità europea del 13 dicembre 1984 in tema di promozione delle azioni positive a favore delle donne. In tale contesto le azioni diventano strumento operativo della politica europea per sostenere la partecipazione delle donne a tutti i livelli e settori di ogni ambiente lavorativo. L'uguaglianza tra uomini e donne è tra i principi fondamentali dell'Unione Europea: *"allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio di parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a [...] evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali"*(Par. 4 art. 141 del Trattato CE introdotto dal Trattato di Amsterdam del 1997).

Nel panorama comunitario non possono trascurarsi strumenti e disposizioni attuative del principio della parità nel rispetto della differenza di genere, individuati dalla *Carta dei diritti fondamentali dell'U.E.*, che riconosce (artt.21-23) il divieto di discriminazione e garantisce la parità di condizione tra gli uomini e le donne in tutti i campi. Né vanno trascurati i principi affermati dalle tre direttive del Consiglio europeo (*direttive nn. 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2004/113/CE*), che estendono il divieto di discriminazione fondata su sesso, religione, ideologia, disabilità, età, etc. al settore dell'accesso ai beni ed ai servizi.

L'Agenda sociale 2005-2010, che integra e sorregge la *Strategia di Lisbona*, svolge un ruolo fondamentale nello sviluppo della dimensione sociale della crescita economica, inclusa la promozione della pari opportunità per tutti, come strumento per realizzare una società che favorisca maggiormente l'integrazione sociale.

Non da meno vanno menzionati sulla strada dell'attuazione della cultura di paritetiche opportunità a livello comunitario:

- il *"Patto europeo per la parità di genere"* al Consiglio europeo del marzo 2006 e la *"Tabella di marcia"* (2007-2013), attraverso i quali gli Stati membri e la Commissione europea si sono impegnati ad attuare politiche e misure in materia di parità di genere a livello europeo e nazionale;

- il programma *“Progress”* (2007-2013) che sostiene l’applicazione effettiva del principio della non discriminazione e ne promuove l’integrazione in tutte le politiche comunitarie migliorando la comprensione del fenomeno, sostenendo l’applicazione della legislazione, sensibilizzando e sviluppando la capacità delle principali reti a livello europeo;
- la *“Carta delle donne”* del 5 marzo 2010, con la quale la Commissione europea ha rafforzato il suo impegno a favore della parità fra uomini e donne entro i prossimi cinque anni, presentando i cinque settori d’intervento basati su principi concordati di uguaglianza fra donne e uomini ed impegnando la Commissione ad integrare la parità tra uomini e donne in tutte le sue politiche e ad adottare misure specifiche per promuovere le pari opportunità;
- La nuova *“Strategia europea sulla parità di genere”* adottata dalla Commissione europea il 21.09.2010 definisce una pianificazione quinquennale per la promozione della parità tra uomini e donne in Europa che mira, in particolare, a sfruttare meglio il potenziale delle donne, contribuendo così a realizzare gli obiettivi socio-economici generali dell’UE, e traduce i principi definiti nella Carta delle donne della Commissione europea in misure specifiche che puntano tanto ad aumentare la presenza femminile nei consigli di amministrazione delle società quanto a combattere la violenza di genere.

La normativa nazionale

Le raccomandazioni europee sono recepite a livello nazionale nel 1991 con la legge n.125 del 1991 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”* che ribadisce e realizza il concetto di azione positiva già enunciato dalla normativa previgente. Si tratta di una svolta fondamentale nel percorso verso l’attuazione delle pari opportunità. Le azioni positive, così come rappresentate, diventano misure temporanee e speciali volte ad accelerare il processo di realizzazione di condizioni egualitarie per tutti ed a combattere le forme di discriminazione, dirette ed indirette, nei confronti delle lavoratrici. Attraverso le medesime, in effetti, si otterrebbe il rafforzamento della presenza delle donne in ogni ambito e si accelera il processo di instaurazione di un’uguaglianza che possa finalmente definirsi *“sostanziale”*.

Il percorso attuativo della parità e delle pari opportunità ha visto l’intervento di fondamentali provvedimenti legislativi:

- il D.Lgs. n.196/2000 *“Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”*;
- per le amministrazioni pubbliche, il D.Lgs. n. 165/2001 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni”*, così come modificato dal D.Lgs. n.150/2009 prima e dalla Legge n.183/2010 poi.

Tappa fondamentale, inoltre, nell’evoluzione normativa verso l’attuazione dell’uguaglianza sostanziale e della parità di trattamento è l’emanazione del D.Lgs.198/2006 di approvazione del *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, recentemente modificato dal D.Lgs.n.5/2010 che, attraverso la previsione di cui all’art. 48, pone a carico delle amministrazioni pubbliche l’obbligo di predisporre piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscano la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro. La norma in particolare dispone che i Piani di Azioni Positive debbano mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente;

2. Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

La tutela antidiscriminatoria va necessariamente correlata a quella sulla tutela sul lavoro: in tal senso il D.Lgs.n.81/2008 afferma che la sicurezza sui luoghi di lavoro va assicurata non solo come tutela dell'incolumità fisica ma altresì come integrità psichica, in particolare come protezione della personalità morale delle donne. Non si possono poi non citare tra gli strumenti di attuazione delle pari opportunità i vari comitati, commissioni e consulte delle P.O. individuate dalla normativa in parola e attualmente sostituiti dal Comitato Unico di Garanzia delle P.O. che, ai sensi dell'art.21 della legge n.183/2010 (cd. Collegato Lavoro), tutte le amministrazioni pubbliche saranno obbligate ad istituire al proprio interno entro il termine di 120 giorni dalla data di entrata in vigore del Collegato, pena la responsabilità diretta dei dirigenti competenti per gli enti inadempienti.

La medesima responsabilità graverà sulle amministrazioni inosservanti in caso di mancata adozione dei piani triennali delle azioni positive: l'art.6, comma 6, del D.Lgs.n.165/2001, così come modificato dalla cd. *Riforma Brunetta*, sanziona il relativo inadempimento con l'impossibilità di procedere all'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette e, pertanto la possibilità di annullare le assunzioni effettuate a partire dal 30 giugno 2001.

Le amministrazioni pubbliche dovranno altresì tener conto, al fine dell'attuazione delle pari opportunità, dei principi indicati nella *Direttiva 23 maggio 2007* del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella P.A. e del Ministro delle Pari Opportunità in tema di *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*, che possono così sintetizzarsi:

1. Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni: le pari opportunità vanno intese come principio ineludibile nella gestione delle risorse umane;

2. Adozione dei piani triennali di azioni positive (i cd. P.A.P.): la parità e le pari opportunità devono essere concretamente pianificate per obiettivi attuabili, monitorati ed effettivamente messi in atto;
3. Organizzazione del lavoro: le determinazioni organizzative all'interno della singola amministrazione dovranno necessariamente essere pianificate e strutturate in maniera tale da assicurare la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, da valorizzare le competenze dei dipendenti e da riequilibrare la presenza femminile soprattutto nelle posizioni apicali;
4. Politiche di reclutamento e gestione del personale: le P.A. devono rimuovere i fattori che ostacolano la parità e l'uguaglianza sostanziale tra i due sessi per l'accesso al lavoro, nel trattamento sul lavoro, nella nomina di commissioni di gara e di concorso, attuando quanto già predisposto dal legislatore;
5. Istituzione del Comitato Unico di Garanzia (cd. C.U.G.): ai sensi dell'art.21 della legge n.183/2010, organo con funzioni propositive, consultive e di verifica delle P.O., che opererà di concerto con le OO.SS. e la consigliera o consigliere nazionale di parità al fine della realizzazione delle P.O.;
6. Formazione e cultura organizzativa: le decisioni e la politica in tema di organizzazione delle amministrazioni pubbliche deve essere orientata alla nel rispetto della valorizzazione della diversità e armonizzazione delle energie sui luoghi di lavoro; le amministrazioni devono operare concretamente per la costante formazione ed informazione della cultura dell'uguaglianza dei sessi.

Non si può infine non considerare che la normativa su esaminata è in continua fase di trasformazione e specificazione; in particolare le amministrazioni pubbliche sono in attesa di una direttiva del Dipartimento della funzione pubblica, da emanare di concerto con il Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che disciplini le modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia.

IL COMUNE DI AVELLINO

alla luce di quanto premesso ed in osservanza del precetto di cui all'art.48 del D.Lgs. n.198/2006 (*"Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni"*) e s.m.i., attraverso la predisposizione di un Piano Triennale di Azioni Positive a favore delle pari opportunità, intende consolidare quanto già realizzato in passato, anche se frammentariamente, in tema di garanzia di condizioni paritetiche tra uomini e donne nel lavoro e al lavoro (nell'accesso all'impiego, nella formazione dei dipendenti, nell'avanzamento di carriera, nel trattamento sui luoghi di lavoro, nelle determinazioni organizzative). Il Comune intende inoltre estendere ulteriormente le proprie azioni per rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari e aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne. Obiettivi minimi saranno:

- promuovere l'inserimento delle donne in ogni ambito ove si verificano fenomeni di sottorappresentazione;
- una formazione del personale che sia diretta all'attuazione di condizioni di uguaglianza sostanziale.

Le azioni positive programmate saranno intese come misure temporanee speciali che, nel pieno rispetto del principio di uguaglianza sostanziale, siano concretamente volte a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Giova evidenziare a riguardo che le azioni 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 sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto sussista una disparità di trattamento tra uomini e donne.

L'Amministrazione Comunale, attraverso la programmazione delle azioni positive, opererà per eliminare ogni forma di disparità di trattamento basata sulla differenza di genere, perseguendo un nuovo modulo di gestione che consenta una

rappresentanza equilibrata dei sessi all'interno dell'organizzazione, in ogni suo settore, con conseguente migliore impiego delle risorse umane a disposizione ed una proficua armonizzazione delle energie nell'ambiente di lavoro. Inoltre il Comune si adopererà per favorire l'inserimento di personale femminile all'interno di commissioni e delle rappresentanze sindacali, promuovendo l'attribuzione di incarichi nelle posizioni di vertice dell'Ente, con la conseguente tutela delle posizioni stesse, ove è evidente una situazione di scarsa rappresentazione del mondo femminile.

Principi e criteri di elaborazione dei P.A.P. adottati dal Comune di Avellino.

- In ottemperanza alle prescrizioni legislative del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. 150/2009 e dalla L.183/2010, nonché delle disposizioni normative sopra esaminate, il Comune di Avellino predispone il Piano di Azioni Positive di durata triennale formulato tenuto conto dei seguenti obiettivi di carattere generale:
 - a. valorizzare appieno le singole potenzialità del personale dell'Ente;
 - b. promuovere nell'Ente e nel personale la cultura di genere, la partecipazione alla celebrazione di ogni manifestazione nazionale ed internazionale relativa alla differenza di genere con particolare riferimento alla giornata internazionale contro la "violenza sulla donna" istituita con risoluzione delle Nazioni Unite del 1999.
 - c. promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, soprattutto nelle posizioni di vertice;
 - d. promuovere l'equilibrio fra tempi di vita e di lavoro;
 - e. intensificare i rapporti fra istituzioni, organismi ed enti preposti a dare attuazione alla politica di genere;

- f. valorizzazione del Comitato Unico di Garanzia ex art.21 legge n.183/2010;
- g. istituire uno sportello o ufficio di relazione e/o anti violenza per i dipendenti e per il pubblico per la ricezione di specifiche istanze dell'utenza e per l'effettivo monitoraggio delle pari opportunità
- Il Comune di Avellino, attraverso la programmazione delle azioni positive, tende ad eliminare ogni forma di discriminazione basata sulla differenza di genere, perseguendo un nuovo modulo di gestione che consenta una rappresentanza equilibrata dei sessi all'interno dell'organizzazione, in ogni suo settore, con conseguente migliore impiego delle risorse umane a disposizione.
- La pianificazione triennale delle azioni positive, è diretta ad aumentare le capacità e l'efficienza potenziale sul lavoro e la soddisfazione professionale di tutti i lavoratori, generando un ambiente di lavoro dinamico ed equilibrato.
- I Piani di Azioni Positive sono approvati con deliberazioni di Giunta Comunale. Qualora l'Amministrazione voglia inserire principi di carattere generale, essi sono approvati con apposita deliberazione del Consiglio Comunale.
- L'Amministrazione Comunale elabora la pianificazione delle azioni in parola secondo le sue dimensioni, le sue esigenze e nei limiti delle risorse disponibili; i piani, pur diretti all'effettiva attuazione delle finalità considerate, dovranno esser programmati tenendo in debita considerazione le difficoltà e le esigenze specifiche rilevate dall'Amministrazione nel periodo di riferimento.
- I piani hanno l'obiettivo di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche nell'ambito lavorativo dell'Ente, ove sussiste un divario fra generi, attraverso la promozione delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse siano sottorappresentate.
- Il Comune, nel rispetto della normativa vigente in materia, si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte di altro personale sia tramite la predisposizione di apposite iniziative formative che migliorino i flussi informativi

tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Il Comune di Avellino si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di *mobbing*;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni

I piani individuano dettagliatamente gli obiettivi che L'Amministrazione Comunale intende perseguire al fine di:

- Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro, per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
 - Rimuovere possibili ipotesi di azioni mobbizzanti, evidenziate dai dipendenti, oggetto di situazioni lavorative di conflittualità da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, fatta salva la tutela in sede giudiziaria nelle ipotesi assodate;
 - Attuare politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare
 - Rimuovere gli ostacoli che impediscono la progressione professionale orizzontale e verticale.
- Le azioni sono dirette al perseguimento di effettive condizioni paritetiche per lavoratori e lavoratrici nell'ambito della formazione, dei servizi sociali, dell'affidamento delle mansioni, delle progressioni di carriera, della flessibilità degli orari di lavoro, anche attraverso lo sviluppo di formule contrattuali e moduli organizzativi alternativi, in particolare con il potenziamento del

telelavoro, che tengano in giusta considerazione la necessità di un equilibrio tra esigenze di vita familiare dei dipendenti e esigenze dell'Amministrazione, soprattutto in presenza di documentate necessità di assistenza e cura nei confronti degli anziani, disabili e minori.

- Il Comune di Avellino, attraverso i Piani di Azioni Positive e l'attività del Comitato Unico di Garanzia, mira alla valorizzazione delle persone, donne e uomini, nella consapevolezza che un elemento fondamentale per la positiva realizzazione di questo cambiamento richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.
- La programmazione delle azioni positive si articola nelle seguenti fasi:
 - a. una fase d'impegno, nella quale l'Amministrazione annuncia il suo impegno a sviluppare un'azione positiva;
 - b. una fase analitica, nella quale la raccolta e l'analisi dei dati relativi alla gestione del personale consentono una verifica sulla posizione assunta dal personale femminile all'interno dell'organizzazione dell'Ente nonché l'individuazione degli ostacoli alla carriera oggettivamente riscontrati dalle lavoratrici;
 - c. una fase di azione, nella quale si definiscono minuziosamente i provvedimenti da attuare;
 - d. una fase di controllo e di valutazione, nella quale si verifica lo stato di attuazione delle azioni e degli obiettivi programmati e si assumono, se necessari i relativi provvedimenti di modifica.
- Il Piano è diviso in due parti:
 - a. - Nella prima parte vengono forniti gli elementi utili per una analisi del contesto organizzativo in cui si intende operare, in particolare attraverso la disamina di tabelle riepilogative (distinte per sesso, per contratto, categoria, anzianità di servizio etc.) relative alla situazione del personale dell'ente

- b. Nella seconda parte vengono dichiarati gli obiettivi che il Comune intende raggiungere nel triennio attraverso la realizzazione delle azioni positive e vengono descritti gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2013/ 2015

Il Comune di Avellino intende promuovere azioni tese non solo al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'amministrazione, ma soprattutto a porre le basi per un piano strategico di attuazione della parità a livello cittadino, con particolare attenzione alle persone in situazione di difficoltà e privilegiando la metodologia della progettazione partecipata.

Dai dati quantitativi e qualitativi raccolti si è evidenziata la necessità di programmare e realizzare con il Piano di Azioni Positive, buone pratiche, in particolare nei campi della formazione, dei diritti, della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, delle paritetiche condizioni di accesso al lavoro, della valorizzazione professionale e dello sviluppo di medesime possibilità di carriera per i lavoratori e le lavoratrici, della mobilità ed accessibilità e della comunicazione, attraverso l'approfondimento analitico, studi di fattibilità e realizzazione sperimentale di interventi specifici, con una particolare attenzione alla formazione e informazione dei lavoratori. Si è in particolare evidenziata:

1. la sottorappresentazione di esponenti di sesso femminile in organico a livello apicale e nelle posizioni organizzative e di vertice.
2. La carenza di una struttura di supporto, informazione e consulenza per il personale e per cittadini a cui far riferimento a fronte di eventuali situazioni di discriminazione o di disagio sociale riscontrate in ogni ambito.

3. La carenza dal punto di vista strutturale di un luogo o di un vano da destinare appositamente all'incontro dei lavoratori, nella consapevolezza che, nel rispetto degli orari di servizio e delle esigenze organizzative dell'Ente, il punto d'incontro rappresenta occasione di interscambio culturale per i dipendenti a favore di una maggiore armonizzazione dell'ambiente di lavoro, tutto a vantaggio della produttività dell'amministrazione.

Le azioni programmate saranno innanzitutto dirette a rimuovere le situazioni di disequilibrio rilevate.

In primis, il Comune di Avellino, conformemente a quanto impone la più recente normativa in tema di pari opportunità, ha istituito il Comitato Unico di Garanzia.

Inoltre l'Amministrazione Comunale, sulla base di esigenze particolari manifestate dai lavoratori all'Ufficio Personale o richieste specifiche sollevate dai medesimi ai propri dirigenti, si impegna a :

- attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile, attribuendo criteri di priorità (compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro) a favore di coloro che si trovano in situazioni di disagio sociale e familiare o di svantaggio personale nonché dei dipendenti impegnati in attività di volontariato (art.7 D.Lgs.n.165/2001)
- favorire la diffusione del telelavoro, ovviamente se richiesto, attraverso la progettazione e la relativa sperimentazione, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- attivare progetti di miglioramento organizzativo volti alla valorizzazione delle competenze;
- favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi mediante l'adozione di misure che assicurino il mantenimento delle competenze,

l'aggiornamento e la continua formazione oltre che garantendo paritetiche possibilità di carriera rispetto agli altri dipendenti;

- rispettare la normativa vigente in materia di congedi e di sostegno dei lavoratori.

Per quanto attiene il percorso storicamente intrapreso dal Comune di Avellino verso l'attuazione delle P.O., va evidenziato che questa Amministrazione ha fatto proprio il principio in parola adoperandosi in tal senso, anche se in maniera frammentaria, in particolare attraverso l'istituzione del Comitato di pari Opportunità con deliberazione C.C. n.97/2000 e adottando il piano triennale di azioni positive nel 2003. Inoltre essa è da sempre impegnata a garantire la continua formazione e informazione ai dipendenti sui continui cambiamenti legislativi in materia di pari opportunità, di superamento di ogni differenza basata sulla diversità di genere e in materia di supporto alle categorie più disagiate.

Di seguito si articolano le due parti in cui si sviluppa la pianificazione delle azioni positive per il triennio 2013-2015: una dedicata alla disamina della situazione del personale in servizio al 28-02-2013 con relative tabelle illustrative; l'altra parte sarà diversamente dedicata alla programmazione delle azioni pianificate per il triennio e concretamente predisposte sulla base dei dati rilevati.

Parte I

ANALISI DEL PERSONALE

La situazione del personale del Comune di Avellino in servizio al 28-02-2013 risulta essere la seguente.

Tabella n.1

Totale dipendenti al 28-02-2013

Categoria	Personale sesso maschile	Personale sesso femminile	Totale	% Lavoratori	% Lavoratrici
Dipendenti a tempo indeterminato	200	146	346	57,80	42,20
Dipendenti a tempo determinato	12	17	29	41,38	58,62
Collaboratori a progetto	1	-	1	100	-
Co.Co.Co	17	3	20	85	15

Tabella n.2

Inquadramento dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato per categoria di appartenenza e per sesso

Categoria dipendenti	Personale sesso maschile	Personale sesso femminile	Totale	Differenza tra M. e F.
Dirigenti a tempo indeterminato	5	2	7	3
D3	15	3	18	12
D1	19	20	39	1
C	106	92	198	14
B3	16	13	29	3
B1	20	6	26	14
A	19	10	29	9

Tabella n.3

Inquadramento dei lavoratori dipendenti a tempo determinato
per categoria di appartenenza e per sesso

Categoria dipendenti	Personale sesso maschile	Personale sesso femminile	Totale	Differenza tra M. e F.
Dirigenti a tempo determinato	-	-	-	-
D3	-	-	-	-
D1	9	14	23	5
C	3	3	6	0
B3	-	-	-	-
B1	-	-	-	-
A	-	-	-	-
Co.Co.Co.	1	-	1	1

Tabella n.4

telelavoro				
Personale Sesso Maschile	Personale Sesso Femminile	Totale	% Lavoratori	% Lavoratrici
1	0	1	100	0

T Tabella n.5

BENEFICIARI CONGEDI STRAORDINARI (Astensione per maternità, per infortunio, ex art. 42 d. lgs. n. 151/2001)				
Personale Sesso Maschile	Personale Sesso Femminile	Totale	% Lavoratori	% Lavoratrici
1	8	9	11,11	88,89

T Tabella n.6

BENEFICIARI CONGEDI ex L. n. 104/92				
Personale Sesso Maschile	Personale Sesso Femminile	Totale	% Lavoratori	% Lavoratrici
21	31	52	40,38	59,61

Da un esame delle tabelle elaborate dall'Ufficio del Personale del Comune di Avellino, relative al numero dei dipendenti attualmente presenti in organico distinti per tipologia contrattuale, per sesso e per categoria di appartenenza, si rileva che a fronte di un più o meno sostanziale equilibrio tra i due generi per quanto riguarda il personale appartenente alle categorie B, C e D1, le collaborazioni coordinate e continuative, i dirigenti ed il personale che riveste ruoli di vertice sono prevalentemente dipendenti di sesso maschile; in particolare l'Ente ha attualmente due dirigenti di sesso femminile. Il Comune ha inoltre soddisfatto l'unica richiesta di telelavoro sinora avanzata ed è da sempre attento, indipendentemente dal sesso, alle situazioni personali dei lavoratori che avanzano istanze di congedo straordinario ed ex L. n. 104/92.

Parte II
OBIETTIVI PROGRAMMATI E
AZIONI PIANIFICATE PER IL TRIENNIO 2013-2015

IL COMUNE DI AVELLINO,

adotta il piano di azioni positive per il triennio 2013-2015, nei limiti delle risorse disponibili, elaborato secondo i seguenti:

1. Obiettivi generali:

- Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione, in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini

- Favorire la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori, nei livelli professionali e nelle posizioni gerarchiche nelle quali sono sottorappresentate, intervenendo al fine di attuare concrete e paritetiche possibilità di carriera per il personale di genere femminile.

- Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.
- Sviluppare i livelli di informazione di tutto il Personale, dirigenziale e non, e garantire adeguata informazione ai cittadini promuovendo incontri e pubblicizzando adeguatamente ogni attività promossa al fine dello sviluppo della parità e della pari opportunità.
- Prevenire possibili situazioni di conflittualità che possano generare azioni mobbizzanti.
- Pianificare nel triennio le azioni positive da realizzare che siano concretamente dirette ad attuare le P.O. e ad aumentare le capacità e l'efficienza potenziale sul lavoro, la soddisfazione professionale di tutti i lavoratori, generando un ambiente di lavoro dinamico ed equilibrato.

2. Obiettivi specifici:

- Valorizzazione del Comitato Unico di Garanzia delle pari opportunità e predisposizione di un idoneo assetto regolamentare per una maggiore visibilità dei compiti e delle attività che svolge, al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici/servizi, e dare una maggiore visibilità dell'Amministrazione, anche all'esterno, circa l'attenzione che pone alle politiche di genere, assunte come strategie per la propria pianificazione.

- Istituzione di un ufficio relazioni con il pubblico e/o di uno sportello anti violenza, facente capo all'Ente, al quale i dipendenti e i cittadini potranno far riferimento per ogni eventuale denuncia di situazioni di abuso, di discriminazione fondata sulla differenza di genere o comunque sia per segnalare ogni forma di abuso o disagio familiare, sociale o professionale, situazioni di mobbing e per ricevere assistenza o consulenza giuridica, informazioni e moduli necessari, nei limiti delle competenze attribuite all'istituendo ufficio o sportello.
- Individuazione all'interno del palazzo di Città di una sala o apposito vano da utilizzare a fronte di eventuali necessità di allattamento delle lavoratrici e come punto d'incontro dei dipendenti o luogo di sosta nelle pause-pranzo nella consapevolezza che il colloquio e la socializzazione per i dipendenti è occasione di interscambio culturale e determina sempre positivi riflessi in termini di efficienza e produttività del lavoro.
- Monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro, formazione al rientro, salute e benessere lavorativo) e rendere queste argomento di sviluppo di politiche organizzative dell'Ente. Sviluppare, compatibilmente con le esigenze organizzative dei singoli settori, forme flessibili di articolazione dell'orario di lavoro, sempre sulla base di specifiche istanze avanzate dal personale. L'aumentare dell'età media delle e dei dipendenti, l'accumularsi di eventuali situazioni di stress, l'allungamento della vita lavorativa fanno sì che le persone si trovino a dover fronteggiare, sempre più spesso, situazioni di disagio e l'Ente a dover risolvere i connessi problemi con assenze anche ricorrenti e prolungate e con le conseguenti problematiche organizzative. Alcune situazioni patologiche, o comunque di "malessere organizzativo", possono inoltre determinarsi per altri fattori, laddove nel

luogo di lavoro si verificano casi percepiti come discriminatori o vessatori. E' dunque importante che il Comune si doti di strumenti per prevenire e monitorare questa problematica, introducendo iniziative specifiche per tutti i dipendenti e favorendo una lettura anche di genere dei fenomeni riscontrati, in quanto l'incidenza del disagio e dei rischi connessi al lavoro, potrebbe avere dei risvolti diversi a seconda del genere del dipendente coinvolto.

- Aumentare nelle figure dirigenziali e nelle posizioni organizzative le competenze per la valorizzazione delle differenze di genere e per la traduzione delle tematiche di pari opportunità in esperienze dell'organizzazione del lavoro, il tutto improntato anche sulla base di esperienze e suggerimenti provenienti da altre realtà lavorative o da altri Comitati.
- Assicurare, nelle commissioni di gara, di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, secondo la normativa vigente.
- Tutelare i settori dell'Ente dove le donne hanno maturato buone pratiche e favorire la loro permanenza ai fini della divulgazione delle esperienze acquisite.
- Favorire, valorizzare ed incrementare la presenza delle donne in tutti i settori dell'Ente. Il Piano dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

- Condividere e scambiare buone prassi ed esperienze e coordinare azioni ed interventi sul territorio in sinergia con altri soggetti istituzionali e non.

Tutti i settori del Comune saranno impegnati, per quanto di competenza, nella realizzazione degli obiettivi esaminati, secondo le seguenti aree di intervento:

1. attuazione monitoraggio degli obiettivi generali e specifici programmati;
2. formazione e sviluppo professionale;
3. comunicazione, partecipazione e benessere organizzativo;
4. diritti e tutela nell'ottica della valorizzazione di genere;
5. conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro;
6. organizzazione del lavoro e politiche di gestione del capitale umano attente a valorizzare le differenze di genere;
7. organismi di parità;
8. cooperazione con gli organismi preposti all'attuazione e controllo delle politiche afferenti la gestione del personale e le P.O.;

AZIONI PROGRAMMATE TRIENNIO 2013/2015:

<i>N. Azione</i>	1
<i>Titolo</i>	<i>Coordinamento tra uffici e settori- Azioni a sostegno delle P.O.</i>
<i>Destinatari</i>	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
<i>Finanziamenti (se necessari)</i>	Risorse dell'Ente, finanziamenti statali, regionali e/o comunitari
<i>Obiettivi</i>	<p>Istituzione di un apposito ufficio relazioni con il pubblico e/o di uno sportello antiviolenza, facente capo all'Ente, al quale i dipendenti e i cittadini possono far riferimento per l'eventuale segnalazione di abusi, di discriminazioni subite, di azioni di mobbing e per il necessario supporto giuridico/amministrativo.</p> <p>Individuazione, divulgazione e coordinamento di procedure per il sostegno ai lavoratori a fronte di segnalazioni inerenti tematiche di parità e pari opportunità.</p> <p>Segnalazione da parte dei cittadini all'apposito sportello di abusi e/o violenze subite.</p>
<i>Descrizione dell'intervento</i>	<p>Creazione di una struttura apposita d'intervento per la rimozione delle situazioni di discriminazione e/o violenza, di coordinamento dei settori e/o uffici che trattano segnalazioni inerenti tematiche di parità e pari opportunità, che sia di supporto al C.U.G.</p> <p>Creazione sportello antiviolenza, a tutela e sostegno delle donne contro la violenza in generale</p> <p>Predisposizione modulistica per l'istruttoria di segnalazioni e istanze</p> <p>Piano di comunicazione ai lavoratori</p> <p>Piano di comunicazione ai cittadini</p>
<i>Strutture coinvolte nella sperimentazione</i>	Uffici dell'Amministrazione – Ufficio del Piano di Zona - che ricevono dai lavoratori segnalazioni inerenti tematiche di

	parità e pari opportunità e/o segnalazioni da parte dei cittadini
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione con previsione di apertura all'esterno
Periodo di realizzazione	Entro il triennio in considerazione

N. Azione	2
Titolo	Conciliazione tra vita lavorativa e vita privata
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti (se necessari)	Risorse dell'Ente; finanziamenti statali e/o comunitari
Obiettivi	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'Amministrazione Comunale con quelle dei lavoratori
Descrizione dell'intervento	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto delle esigenze personali e di servizio: in particolare l'introduzione, anche in via sperimentale, del telelavoro come modalità di prestazione dell'attività lavorativa compatibile con le esigenze familiari e come strumento per favorire la possibilità di mantenere contatti con l'ambiente lavorativo
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio del personale e settori direttamente interessati
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità

N. Azione	3
Titolo	Servizi di supporto alla famiglia
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori; la cittadinanza
Finanziamenti (se necessari)	Risorse dell'Ente, finanziamenti previsti dalla legge, sovvenzionamenti comunitari
Obiettivi	Definizione e promozione di nuove tipologie di servizi per i cittadini lavoratori, attraverso l'analisi dei bisogni emergenti di conciliazione
Descrizione dell'intervento	Indagine sui bisogni di conciliazione attraverso il coinvolgimento dei lavoratori e di altri soggetti interessati Studio di fattibilità sui servizi di sostegno alla famiglia, in particolare nella cura di minori, anziani e disabili

<i>Strutture coinvolte</i>	Direzione Personale e Organizzazione, Direzione Servizi alla Persona ed altre strutture e soggetti esterni
<i>Tipologia di azione</i>	Rivolta a tutta la cittadinanza e all'interno dell'Amministrazione
<i>Periodo di realizzazione</i>	Secondo programmazione e ogni qualvolta se ne presenti la necessità

N. Azione	4
Titolo	<i>Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza – Salute e benessere dei dipendenti.</i>
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori che rientrano da maternità, aspettative o lunghi periodi di astensione dal lavoro. Tutte/i le/i dipendenti.
Finanziamenti (se necessari)	Risorse dell'Ente, finanziamenti statali e/o comunitari
Obiettivi	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro Rimuovere situazioni di disagio o percepite come vessatorie
Descrizione dell'intervento	Sperimentazione di un percorso di informazione e/o formazione al momento del rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza; individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa Individuazione di una struttura da destinare alla eventuale necessità di allattamento delle neo-mamme in servizio Introduzione di iniziative specifiche per tutti i dipendenti al fine di prevenire le problematiche connesse al malessere organizzativo. Monitoraggio anche attraverso la somministrazione di test a risposta aperta o multipla.
Strutture coinvolte nella sperimentazione	Ufficio del personale e strutture interessate
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione
Periodo di realizzazione	Secondo programmazione e ogni qualvolta se ne presenti la necessità

N. Azione	5
Titolo	<i>Banca delle ore</i>
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti (se necessari)	Risorse dell'Ente; finanziamenti statali e/o comunitari
Obiettivi	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio e alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, implementazione dei permessi orario per particolari e documentate esigenze familiari;
Descrizione dell'intervento	In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili anziani e minori e su richiesta del personale comunque interessato potranno essere definite, in accordo con le

	organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati e se compatibile con esigenze organizzative dell'Ente forme contrattuali flessibili.
Strutture coinvolte nell'intervento	Direzione Personale e le strutture di appartenenza dei lavoratori coinvolti
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione
Periodo di realizzazione	Secondo programmazione e ogni qualvolta se ne presenti la necessità

N. Azione	6
Titolo	Corsi/seminari di formazione e/o aggiornamento:
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori e i cittadini
Finanziamenti (se necessari)	Risorse dell'Ente, quando necessarie, eventuali finanziamenti disponibili
Obiettivi	Promozione delle pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, realizzazione di percorsi di progettazione partecipata, considerando anche il ruolo della donna lavoratrice all'interno della famiglia.
Descrizione dell'intervento	Incremento della 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
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio del Personale e lavoratori coinvolti
Tipologia di azione	Rivolta ai lavoratori
Periodo di realizzazione	Secondo programmazione e ogni qualvolta se ne presenti l'occasione

N. Azione	7
Titolo	Informazioni Pari Opportunità sul sito web del Comune
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti(se necessari)	Risorse dell'Ente, finanziamenti statali e/o comunitari
Obiettivi	Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità
Descrizione dell'intervento	Istituzione sul sito web del Comune di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità
Strutture coinvolte nell'intervento	Uffici Informativa/Comunicazione
Tipologia di azione	Rivolta all'interno e all'esterno dell'Amministrazione
Periodo di realizzazione	Entro il triennio in considerazione

N. Azione	8
Titolo	Sviluppo delle P.O.
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti(se necessari)	Risorse dell'Ente, eventuali risorse disponibili
Obiettivi	Favorire lo sviluppo della cultura delle pari opportunità e l'adozione di politiche e strumenti atti a favorire la conciliazione tra esigenze familiari e vita professionale
Descrizione dell'intervento	Valorizzazione del Comitato Unico di garanzia ai sensi dell'art.21 Legge n.183/2010 e predisposizione del relativo regolamento di funzionamento, da attuare a seguito dell'emanazione delle direttive di cui dell'art.21 cit. da parte del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento delle Pari Opportunità.
Strutture coinvolte	Ufficio del personale e settori interessati
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione
Periodo di realizzazione	Secondo programmazione e ogni qualvolta se ne presenti l'occasione

<i>N. Azione</i>	9
<i>Titolo</i>	<i>Istituzione di una sala-allattamento e di un luogo d'incontro per i dipendenti</i>
<i>Destinatari</i>	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
<i>Finanziamenti(se necessari)</i>	Risorse dell'Ente
<i>Obiettivi</i>	Individuazione di un apposito spazio/vano all'interno della struttura di Palazzo di Città da destinare all'incontro dei dipendenti e per le neo-mamme
<i>Descrizione dell'intervento</i>	Individuazione all'interno del Comune di una sala o apposito spazio a disposizione delle lavoratrici da destinare all'occorrenza all'allattamento, alla riunione dei dipendenti, e da utilizzare in ogni caso come punto di incontro e comunicazione per tutti i dipendenti, es. per la pausa pranzo, fermo il rispetto degli orari di servizio dei lavoratori
<i>Strutture coinvolte nell'intervento</i>	Tutti i settori
<i>Tipologia di azione</i>	Rivolta all'interno dell'Amministrazione
<i>Periodo di realizzazione</i>	Entro il triennio in considerazione