Comune di Ascoli Piceno

PIANO DI AZIONI POSITIVE

Triennio 2013 – 2015

Art. 48 del D. Lgs. 198/2006

Premessa al Piano di Azioni Positive (art. 48 d. Lgs. 198/06) del comune di:

ASCOLI PICENO

Richiamato il Decreto Legislativo n. 198 del 11/04/2006, ad oggetto: "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", che detta disposizioni per la promozione delle:
- pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico - sociali,
- pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici,
- pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici;

Dato atto che con il decreto legislativo n. 5 del 25.01.2010 si è data attuazione alla direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
Visto, in particolare, l'art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 il quale dispone che le Amministrazioni Pubbliche, compresi i Comuni, debbono adottare un piano di azioni positive, di durata triennale, finalizzate a favorire l'integrazione del principio di pari opportunità nelle concrete scelte di gestione delle risorse umane garantendo l'esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne;
Visto l'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 il quale dispone la costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG), nei modi e termini in esso stabiliti;
Vista la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011.
In particolare il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "*Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente,* ***predispongono piani di azionipositive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, 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, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), ***favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi…. Omissis…. Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale*** *(...)*".

L'obbligo normativo, come sopra espresso e prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n.196/2000, viene adempiuto mediante la formulazione del presente Piano di Azioni Positive.
Il Piano si riferisce alla programmazione delle azioni positive relative al triennio 20130/2015.
Lo sviluppo del presente Piano triennale delle azioni positive passa necessariamente attraverso un momento di riflessione a consuntivo delle azioni concretamente realizzate negli ultimi anni, ed in particolare nel periodo intercorso dall'ultimo Piano di azioni positive (Delibera n.80 del 25 ottobre 2006) ad oggi.
La gestione del personale dei singoli settori e le misure organizzative poste in essere nel corso delle precedenti annualità sono state in parte improntate, compatibilmente con le esigenze di servizio e le normative – anche contrattuali – in vigore, al rispetto dei principi generali delle pari opportunità nell'ottica della salvaguardia del giusto equilibrio tra le responsabilità professionali e quelle famigliari.

In particolare, relativamente agli obiettivi definiti nell'ultimo Piano triennale, possiamo sottolineare in base ai singoli punti:

- analisi delle esigenze del personale dipendente femminile:

obiettivo conseguito in quanto dall'analisi effettuata sono state approntate azioni positive per una accelerazione nel processo di instaurazione dell'uguaglianza di fatto eliminando forme di discriminazione dirette ed indirette nei confronti delle lavoratrici; attraverso tale analisi la gestione delle risorse è stata improntata avendo cura di riservare alle donne la partecipazione in misura almeno pari a un terzo in tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle sezioni, garantire nei bandi di selezione del personale la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, possibilità di definire adeguate flessibilità di orario per particolari motivate necessità di tipo familiare.

- individuazione e realizzazione di appropriate misure operative a sostegno dell'attività lavorativa delle donne onde consentire la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare:

obiettivo conseguito e riproposto nel codesto PAP (es. la possibilità di effettuare sei ore continuative su sei giorni lavorativi senza rientri pomeridiani; la concessione di part-time alle educatrici di asilo nel rispetto della percentuale stabilita 1:7);

- verifica della realizzazione di un piano operativo finalizzato ad individuare forme flessibili della prestazione lavorativa che permettano di far fronte a contingenti e particolari situazioni di disagio e di difficoltà familiari, quale la necessità di prestare assistenza a familiari disabili o anziani ovvero a consentire appieno taluni rilevanti rapporti tra scuola e famiglia:

obiettivo conseguito solo parzialmente e quindi riproposto nel codesto PAP.

Per quanto riguarda il quarto obiettivo, cioè la costituzione di una Commissione Pari Opportunità, è risultato inapplicabile in quanto l'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n.183 ha previsto la costituzione, presso le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 2 del D.lgs. 165/2001, del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing.

Le modalità di funzionamento sono disciplinate dalle linee guida contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità.

Per quanto riguarda il quinto obiettivo, relativo ad effettuare nell'ultimo semestre 2009 un'analisi delle misure attuate e definire il successivo PAP 2010-1012; possiamo affermare che l'obiettivo non è stato conseguito a causa di alcune problematiche, accorse negli ultimi tre anni, legate alla definizione di settori, ruoli e competenze, all'interno dell'organico del Comune di Ascoli Piceno; in particolare:

- le difficoltà legate alla nuova macrostruttura più volte modificata;
- la nomina e la successiva revoca della funzione del Direttore Generale (normativa oltretutto attualmente abrogata);
- la modifica, ancorché l'alternanza negli ultimi tre anni, di almeno n.3 persone assegnate all'incarico di dirigente dell'Ufficio Personale.

Nell'anno 2010 l'impegno del Comune di Ascoli Piceno, in relazione al piano di azioni positive ha visto portare a compimento un progetto inerente la predisposizione del "Documento sullo stress da lavoro correlato", un progetto, gestito dall'Ufficio personale Umane, che ha coinvolto Dirigenti, RSPP e medici competenti.

Il Comune inoltre ha sempre mostrato attenzione per i processi formativi, finalizzati non solo all'accrescimento delle conoscenze specialistiche (informatica, aggiornamento normativo) ma anche a migliorare la comunicazione, le capacità relazionali in generale, la gestione dello stress e la capacità di analisi dei problemi e ricerca delle soluzioni. Diversi altri interventi sono stati realizzati, quali corsi in tema di pronto soccorso e uso di defibrillatori, corsi sul nuovo codice degli appalti, corsi sulla gestione del personale, corsi di alfabetizzazione informatica per l'uso di internet, pec e firma digitale e per l'utilizzo di CONSIP e MEPA (in particolare per le meno giovani) per colmare il digital divide.

Il programma triennale di azioni positive, previsto dall'art. 48, del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 è finalizzato a favorire l'integrazione del principio di pari opportunità nelle concrete scelte di gestione delle risorse umane garantendo l'esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne. L'obiettivo delle azioni positive può quindi essere letto come una accelerazione nel processo di instaurazione dell'uguaglianza di fatto eliminando forme di discriminazione dirette ed indirette nei confronti delle lavoratrici.
Con il presente Piano triennale della Azioni Positive l'Amministrazione Comunale di Ascoli Piceno intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di crescita professionale tenendo in considerazione anche l'ambito famigliare.
Nel corso del prossimo triennio il Comune di Ascoli Piceno intende realizzare un piano di azioni positive con i seguenti obiettivi:

Art. 1 Obiettivi

Obiettivo 1
Istituire il Comitato Unico di Garanzia e realizzare iniziative di informazione per promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.).

Obiettivo 2.
Promuovere la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, superando eventuali resistenze al cambiamento che possono riguardare tempi e luoghi di lavoro, nell'ottica di una progettualità che coniughi le esigenze organizzative dell'Ente con quelle personali. Analisi degli orari di lavoro generali e le eventuali deroghe ammesse per singole categorie o servizi.

Obiettivo n. 3
Promuovere e pianificare attività tese alla partecipazione del personale a corsi di formazione che offrano possibilità di crescita e miglioramento anche attraverso l'attribuzione di incentivi; promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratici stesse in seno alla famiglia.

Obiettivo n.4
Promuovere la cultura in genere ed il benessere organizzativo attraverso la pubblicazione e diffusione del PAP, diffusione di informazioni sulla cultura in genere e del benessere organizzativo, sui compiti del C.U.G e sulla figura del Consigliere/Consigliera di parità, raccolta di pareri, osservazioni e suggerimenti da parte dei dipendenti.

Art. 2 – Analisi della situazione del personale al 31 dicembre 2012.

Alla data sopra indicata la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato è la seguente:

Quadro di raffronto generale

Totale dipendenti	n.ro	451
di cui donne	n.ro	246
e uomini	n.ro	205

Segretario Generale	uomo
O.I.V.	donna
Segreteria del Sindaco	donna

Monitoraggio disaggregato per fascia e orario di lavoro (Tempo Pieno /Part-time)

Dirigenti	Donne n.ro 2	Uomini n.ro 5	Totale n.ro 7
Fascia D T.P. P.T.	Donne n.ro 50 n.ro 3	Uomini n.ro 55 n.ro 0	Totale n.ro 105 n.ro 3
Fascia C T.P. P.T.	Donne n.ro 62 n.ro 0	Uomini n.ro 46 n.ro 0	Totale n.ro 108 n.ro 0
Fascia B T.P. P.T.	Donne n.ro 50 n.ro 78	Uomini n.ro 93 n.ro 6	Totale n.ro 143 n.ro 84
Fascia A T.P. P.T.	Donne n.ro 0 n.ro 0	Uomini n.ro 1 n.ro 0	Totale n.ro 1 n.ro 0

Quadro per lavoratori a tempo determinato, con co.co.co. e altre forme di lavoro flessibile

Dirigenti ad incarico	Donne n.ro 1	Uomini n.ro 1	Totale n.ro 2
Comando	Donne n.ro 0	Uomini n.ro 0	Totale n.ro 0
Tempo determinato	Donne n.ro 6	Uomini n.ro 3	Totale n.ro 9
Co.co.co.	Donne n.ro 0	Uomini n.ro 2	Totale n.ro 2
L.S.U.	Donne n.ro 1	Uomini n.ro 13	Totale n.ro 14
Somministrazioni	Donne n.ro 1	Uomini n.ro	Totale n.ro 1

Art. 3 – Raggiungimento degli obiettivi

Obiettivo n. 1
Il Comune di Ascoli Piceno si impegna all'istituzione del C.U.G., individuazione dei componenti e loro nomina, supporto all'operato dello stesso ponendo in essere ogni azione necessaria a favorirne l'espletamento delle funzioni, attraverso la fornitura di tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività, nonché l'individuazione di un Referente Esperto che segua i singoli progetti attraverso le necessarie procedure e tecniche di rilevazione dei risultati, che coordini la raccolta dei dati e delle informazioni necessarie e faciliti l'attività del C.U.G. provvedendo alla divulgazione delle notizie sulla funzione e sull'attività dello stesso.
Sia il Presidente del C.U.G. che il Referente Esperto saranno di sesso femminile al fine di garantire l'effettiva salvaguardia dei diritti che si intendono tutelare.
Finanziamenti:
Le risorse necessarie all'attività del C.U.G. verranno stanziate nel Bilancio di previsione per il triennio 2013-2015 (istituzione di un fondo di capitale appositamente riservato).
Strutture coinvolte nell'intervento:
Servizio personale, OO.SS e RSU, Sindaco.
Tempistica:
Anno 2013 istituzione, nomina del CUG ed inizio operatività;
Anno 2014 e 2015 funzionamento e promozione.

Obiettivo n. 2
Il Comune di Ascoli Piceno si impegna a favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità famigliari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione le esigenze, rispettivamente, di uomini e donne all'interno dell'apparato comunale anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e degli orari di servizio sempre nel rispetto delle primarie esigenze di servizio e delle normative, anche contrattuali, in vigore. In particolare si dovrà favorire la concessione di orari part-time a lavoratori e lavoratrici, che ne facciano specifica richiesta, con particolari situazioni di disagio non solo legate alla genitorialità e la possibilità, per gli stessi soggetti, di ottenere una concordata e funzionale diversa articolazione giornaliera dell'orario di servizio e si dovrà predisporre un regolamento sull'orario di lavoro al fine di fornire chiarezza su alcuni aspetti di vita lavorativa, anche nell'ottica di una progettualità che coniughi esigenze organizzative dell'Ente con quelle personali. Sperimentazione, su richiesta del personale interessato, di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto delle esigenze personali e di servizio, 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, anche in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani e minori.
Finanziamenti:
Le risorse economiche necessarie a compensare con eventuali somministrazioni sostitutive, il personale con orari ridotti volontariamente, saranno previste negli appositi capitoli di Bilancio.
Strutture coinvolte nell'intervento:
Servizio personale, Comitato Unico di garanzia.
Tempistica:
Anno 2013 e seguenti.

Obiettivo n. 3
Il Comune di Ascoli Piceno si impegna a programmare attività formative per fasce omogenee di dipendenti finalizzate ad una crescita professionale con la possibilità di incentivi economici da stabilire sulla base di progetti di produttività individuale finalizzati al raggiungimento di risultati oggettivi legati alla frequenza ai suddetti corsi. La scelta del personale da avviare alla formazione verrà operata, all'interno di ciascuna fascia, nel rispetto assoluto delle pari opportunità.
Il Comune di Ascoli Piceno si impegna inoltre a promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione

delle donne lavoratici stesse in seno alla famiglia ed incrementare 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.
Finanziamenti:
Le eventuali risorse necessarie verranno attribuite attraverso l'approvazione del fondo del personale dipendente (siamo in attesa dell'approvazione da parte del Revisore dei Conti, del Fondo del personale 2012, il quale ha stanziato la somma di € 50.000 da destinare alle attività formative 2013).
Strutture coinvolte nell'intervento:
Servizio personale, Comitato Unico di garanzia
Tempistica:
Anno 2013 e seguenti

Obiettivo n. 4
Promuovere la cultura in genere ed il benessere organizzativo attraverso una migliore e più capillare comunicazione e diffusione delle informazioni sulle pari opportunità.
Le modalità improntate possono essere diverse adottate singolarmente o congiuntamente, quali:

- pubblicazione sul portale istituzionale dell'ente del piano triennale delle azioni Positive;
- costituzione di un'apposita sezione del sito interno dell'ente tramite la quale il C.U.G. possa rendere accessibili ai dipendenti informazioni sulla cultura di genere e del benessere organizzativo, sui compiti del C.U.G. e sulla figura del Consigliere/Consigliera di parità;
- sempre tramite il sito interno dell'ente o la posta elettronica creare un canale di comunicazione teso a raccogliere pareri, osservazioni e suggerimenti;

Finanziamenti:
Stanziamento previsto nei capitoli di bilancio relativi alla formazione, se necessario.
Strutture coinvolte nell'intervento:
Servizio personale, Servizio Informatica per la definizione degli accessi e della sezione ad hoc del sito interno (CED), C.U.G.
Tempistica:
Anno 2013 e seguenti.

Art. 4 – Monitoraggio del piano

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano di Azioni Positive, il Comune di Ascoli Piceno attiverà il seguente percorso di valutazione:
strumenti: attività di monitoraggio e valutazione delle azioni e degli interventi, mediante indicatori qualitativi e quantitativi;
modalità: esame delle schede obiettivo e correttivi;
tempistica: in itinere ed ex post con le modalità descritte al precedente art. 3.
di cui sarà responsabile la Dott.ssa Alessandra Cantalamessa – Dirigente Settore Secondo del comune di Ascoli Piceno che disporrà, per tali attività, della collaborazione della Sig.ra Maria Grazia Morganti – Addetta Ufficio Personale e della figura del Referente Esperto da includere nello staff di progetto, con il quale condividere procedure interne e tecniche di rilevazione dei risultati ed al quale delegare il coordinamento delle attività svolte dagli uffici dedicati alla raccolta dei dati e delle informazioni necessarie.

Art. 5 – Durata

Il presente PAP ha durata triennale. Da Gennaio 2013 fino a tutto Dicembre 2015.
Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al

termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.