



**COMUNE DI CANOSA DI PUGLIA**  
*Prov. Barletta – Andria – Trani*

**PIANO DI AZIONI POSITIVE  
(P.A.P.)**

**TRIENNIO 2015/2017**

Ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna”, a norma della Legge 28/11/2005 n. 246 e s.m.i.

Premessa:

L'adozione del Piano triennale di Azioni Positive risponde ad un obbligo di Legge ma nel contesto del Comune di Canosa di Puglia vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne.

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 che indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 Aprile 2006 n 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge del 28 novembre 2005, n 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n 196 "Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 Aprile 1991, n 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

Secondo quanto disposto da tale 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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio del 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Canosa di Puglia armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

## C U G

L'Amministrazione Comunale nel prestare attenzione alle tematiche inerenti le problematiche di genere e i conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, formazione, la motivazione e la predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, con Delibera di Giunta Comunale n 20 del 02 febbraio 2012 ha istituito il Comitato Unico di Garanzia denominato "CUG".

Il CUG è costituito in maniera paritetica da n 4 componenti dell'Amministrazione comunale, n 2 di sesso femminile con relativi supplenti e n 4 componenti designati dalle Organizzazioni Sindacali, n 1 di sesso femminile e n 3 di sesso maschile, con relativi supplenti.

Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale appartenente all'Amministrazione, dirigente e non dirigente.

## Art 1 Obiettivi

Il Comune di Canosa di Puglia intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a:

- Ob 1. Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.
- Ob 2. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Ob 3. Garantire il rispetto delle Pari Opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Ob 4. Promuovere le Pari Opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Ob 5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

OBIETTIVI	FASI	TEMPI	METODOLOGIA	RISULTATI ATTESI	Spesa da destinare alla copertura finanziaria del Piano
INDAGINI SUL PERSONALE	Promuovere le pari opportunità	Entro il primo anno di validità del presente Piano	Somministrazione di questionari/interviste	Conoscenza della situazione di genere sulle tematiche delle pari opportunità del personale dipendente	La copertura finanziaria è prevista all'interno del bilancio in un apposito capitolo destinato a sostenere le spese per la formazione dei dipendenti e dei dirigenti. Lo stanziamento è pari ad euro 8.295,00
AMBIENTE DI LAVORO	Promuovere la cultura del benessere organizzativo	Entro il primo anno di validità del presente Piano	Azioni formative mirate	Ottimizzare il benessere organizzativo	
ASSUNZIONI	Applicare i principi di pari opportunità	Allorquando si attivi la procedura concorsuale/selettiva	Azioni di sensibilizzazione interna, attraverso la condivisione e successiva diffusione dei principi e dei valori contenuti nel presente Piano.	Rispettare il principio delle pari opportunità	
FORMAZIONE	La formazione è costante	Formazione continua	Attraverso partecipazione a corsi/seminari	Riqualificazione e aggiornamento del personale in materia di azioni positive	
CONCILIAZIONE TEMPI DI LAVORO E FLESSIBILITA' ORARIE	Utilizzazione degli istituti giuridici vigenti	Tempistica prevista dalla contrattazione di comparto per quanto concerne l'applicazione degli istituti giuridici da esso disciplinati: part-time, astensioni, permessi. Tempistica connessa al confronto con le organizzazioni	Applicazione del contratto di comparto e confronto con le organizzazioni sindacali	Contemperamento impegni di lavoro con impegni di famiglia	

## Art.2

### Ambito d'azione: analisi dati del personale ( Obiettivo 1)

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori;

Fotografia del personale al 01/1/2015

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	n. 126
DONNE	n. 39
UOMINI	n. 87

A questi vanno aggiunti n. 1 Dirigente uomo a tempo determinato, n.1 Segretario generale donna, n. 1 dipendente donna a tempo pieno e determinato, n. 1 dipendente donna a tempo parziale e determinato; n. 1 giornalista donna e n. 1 portavoce donna extra dotazione, prestatori di servizi.

I dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa sono n.10, n.4 di sesso maschile e n.6 di sesso femminile.

I dipendenti titolari di "alta professionalità" sono n. 2 di sesso maschile.

#### Personale suddiviso in Settori:

SETTORE	Uomini	Donne	Totale
Affari generali, Cultura, Pubblica Istruzione, Politiche Sociali, Sport, Demografici e Contenzioso	29	16	45
Bilancio – Programmazione – Finanze – Tributi – Economato	8	9	17
Edilizia -Urbanistica -Agricoltura e Attività produttive	10	4	14
Lavori Pubblici e Manutenzione – Ambiente – protezione Civile	17	6	23
Polizia Municipale e Amministrativa	24	4	28

#### Personale suddiviso per categoria giuridica:

Categoria	Uomini	Donne
A	13	--
B1	09	02
B3	07	01
C	46	24 + 01 (tempo determinato PdZ)
D1	05	09 + 01 (tempo determinato PdZ)
D3	04	03
Dirigenti	03 + 01 (tempo determinato)	--
Segretario Generale	--	01

#### Prestazioni di servizi

	Uomini	Donne	Totale
Incarico professionale - giornalista	--	1	1
Prestazione occasionale - portavoce	--	1	1

Va sottolineato che la maggior presenza di lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile sul totale dei dipendenti viene registrata soprattutto nel settore Affari generali, Cultura, Pubblica Istruzione, Politiche Sociali, Sport, Demografici e Contenzioso.

Il Comune di Canosa di Puglia si impegna a raccogliere informazioni circa la situazione lavorativa dei dipendenti di entrambi i sessi attraverso la predisposizione e la successiva somministrazione di questionari/interviste.

Lo scopo è quello della conoscenza della situazione di genere sulle tematiche delle Pari Opportunità del personale dipendente.

Dopo l'attenta analisi degli stessi e la valutazione dei punti di forza e delle criticità su eventuali situazioni discriminatorie concernenti la carriera, le esigenze e le aspettative di donne e uomini sul lavoro, si provvederà alla programmazione degli interventi attraverso percorsi formativi mirati con l'eventuale attivazione di "focus group" strumento importante per l'acquisizione di riscontri diretti sulla disparità di genere.

Tutto ciò con l'intento di rimuovere le eventuali problematicità.

E' prevista inoltre la diffusione dei dati emersi al fine di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle Pari Opportunità e di genere; il risultato di tale comunicazione diffusa ai dipendenti ha l'intento di produrre una maggiore condivisione e partecipazione per il raggiungimento degli obiettivi, in primis, sensibilizzare la classe dirigente e i titolari di posizioni organizzative e alte professionalità.

### **Art. 3**

#### **Ambito d'azione: ambiente di lavoro ( Obiettivo 2)**

1. Il Comune di Canosa di Puglia si impegna affinché 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.

2. Con deliberazione di G.C. n. 20 in data 02.02.2012 è stato istituito il " Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" denominato CUG; con determinazione dirigenziale Settore Demografici e Personale n.80 in data 26.06.2012 rettificata con determinazione dirigenziale 2° Settore Reg. gen. n.344 del 18.03.2015 è stato nominato il CUG che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

3. Il Comitato unico di garanzia, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera/il consigliere provinciale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni, collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sessuale, morale o psichica per i lavoratori.

Il Comune si impegna a contrastare il "mobbing" e le "molestie sessuali" per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un clima sereno e favorevole alle relazioni interpersonali fondato sui principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto, attraverso il codice di condotta in fase di approvazione.

In caso di segnalazioni il CUG adotterà gli opportuni provvedimenti.

#### **Art. 4**

#### **Ambito d'azione: assunzioni – assegnazione del posto( Obiettivo 3)**

Il Comune di Canosa di Puglia si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, nella presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso e, in caso di parità, di requisiti, tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente motivata. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari profili professionali, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Canosa di Puglia valorizza attitudini e capacità personali, nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Il Comune si impegna a promuovere la presenza femminile anche nelle mansioni tecniche e convenzionalmente maschili.

#### **Art. 5**

#### **Ambito di azione: formazione ( Obiettivo 4)**

Il Comune di Canosa di Puglia, valutate le esigenze di ogni Settore, consentirà la uguale possibilità di formazione, valutando la possibilità di articolare gli orari e le sedi e quant'altro utile a renderli accessibili a tutti.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo particolari forme di accompagnamento 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 Canosa di Puglia si impegna ad inserire nel piano di formazione opportunamente redatto , un modulo concernente la formazione sulle pari opportunità rivolto a tutti i dipendenti comunali.

Il Comune 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 del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso l'attivazione di iniziative formative atte a colmare le eventuali difficoltà, organizzando corsi di aggiornamento, acquistando pacchetti software e fissando incontri mensili per informare il personale assente su tutte le novità in materia legislativa verificatesi durante la sua assenza.

#### **Art. 6**

#### **Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie ( Obiettivo 5)**

Il Comune di Canosa di Puglia favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando sensibilità nei confronti di tali problematiche.

In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità".

Il Comune di Canosa di Puglia favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare e professionale, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona, temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali l'istituto del part-time e la flessibilità dell'orario.

Le percentuali dei posti disponibili, in regime di part-time sono calcolate come previsto dall'art.4 del CCNL del 14.09.2000 . L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali. Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, e così via. Tali personalizzazioni di orario devono essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi. L'ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

L'Ufficio di Piano del Comune di Canosa di Puglia ha effettuato, con un finanziamento regionale, uno studio di fattibilità per l'elaborazione del "Piano dei tempi e degli spazi", già approvato dal Coordinamento Istituzionale dell'Ambito Territoriale n 3.

Con successivo finanziamento regionale sarà possibile avviare due azioni sperimentali, quali il "Pedibus" e il "taxi sociale" che potranno essere sottoposti all'attenzione dei componenti del CUG prima della presentazione ufficiale, al fine di individuare eventuali connessioni operative.

#### **Art. 7**

##### **Ambito di azione: informazione e comunicazione**

Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei).

Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento costante del sito internet e intranet) o eventuali incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

#### **Art. 8**

##### **Durata**

Il presente Piano di Azioni Positive ha durata triennale.

Lo stesso sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Canosa di Puglia.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente al fine di poter provvedere ad un adeguato aggiornamento.