



COMUNE DI CAMISANO VICENTINO

Provincia di Vicenza

OGGETTO: Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) ex art. 48 D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246” - Periodo NOVEMBRE 2015 – OTTOBRE 2017.

1. Il quadro normativo di riferimento

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere considerata come una delle leggi più avanzate in materia in tutta l’Europa occidentale.

Secondo una definizione comunemente accolta, le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.

Sono, quindi, misure orientate a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, ad evitare eventuali svantaggi ed a riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1977 alla parità sostanziale della legge sopra richiamata è stato caratterizzato da varie iniziative:

- istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’art. 48, primo comma, dispone 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 province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’articolo 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’articolo 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 azioni positive 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, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono*



COMUNE DI CAMISANO VICENTINO

Provincia di Vicenza

sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.”

I suddetti Piani hanno durata triennale.

Il quadro è completato dalla Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", che richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, sottolinea l'importanza del ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nell'attività, positiva e propositiva, richiesta per l'attuazione di tali principi.

2. L'attuale stato di attuazione delle azioni positive realizzate per garantire pari opportunità tra uomini e donne nell'ambiente di lavoro del Comune di Camisano Vicentino

Sotto l'aspetto puramente formale, nel Comune di Camisano Vicentino il Piano per le azioni positive è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 186 in data 13 ottobre 2015.

Nella sostanza, però, pur in assenza della formale adozione di un Piano, nell'ambiente lavorativo del Comune di Camisano Vicentino, nel triennio precedente l'adozione della richiamata deliberazione, ed anche prima, l'attuazione del principio delle pari opportunità tra uomini e donne è stata comunque garantita secondo una linea di coerenza e continuità, traducendosi, in concreto, **sia** in apposite scelte politico-istituzionali, **sia** nell'assetto organizzativo, **sia** nella puntuale attuazione delle specifiche misure previste per superare qualsiasi discriminazione di genere e consentire alle donne lavoratrici di conciliare la loro vita professionale e quella familiare.

Quanto alle scelte sopra definite "**politico-istituzionali**" occorre ricordare che nel Comune di Camisano Vicentino già da tempo è stato istituito, in seno alla Giunta Comunale, l'assessorato alle pari opportunità, scelta confermata anche con il rinnovo della compagine amministrativa avvenuto il 25 maggio 2014.

Il suddetto assessorato, nonostante le ben note difficoltà finanziarie che nell'ultimo decennio hanno investito i Comuni, nel corso degli anni ha promosso o patrocinato iniziative significative per la crescita della cultura di genere nell'ambito dell'Amministrazione e del territorio, tra le quali a titolo indicativo si segnalano le ultime, approvate dalla Giunta Comunale con le seguenti deliberazioni:

Num.	Data	Oggetto
32	23/02/2012	Manifestazione "Essere Donna" in occasione della Festa della Donna 2012
17	31/01/2013	Manifestazione "Naturalmente Donna" in occasione della Festa della Donna 2013



COMUNE DI CAMISANO VICENTINO

Provincia di Vicenza

44	14/03/2013	Patrocinio e contributo per iniziativa "Da donna a donna"
43	20/02/2014	Festa della donna 2014: "Donna quale amore?"
47	04/03/2015	Festa della Donna 2015 – Collaborazione nell'organizzazione dell'evento "Donna ... un lungo cammino"

Sul piano dell'**assetto organizzativo**, la presenza di una sostanziale ed effettiva attuazione del principio della parità di trattamento è evidenziata dai dati, che di seguito si espongono, relativi al personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 31.12.2013 (il dato è rimasto invariato anche nel 2014 e nel 2015):

Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	n. 6	n. 11	n. 5	n. 22
Uomini	n. 2	n. 4	n. 9	n. 15
Totali	n. 8	n. 15	n. 14	n. 37

Relativamente alle **azioni concretamente attuate**, si ribadisce che, pur in mancanza della previa adozione di un Piano, nell'ambito dell'organizzazione, sia attraverso direttive (esplicite o implicite) che attraverso provvedimenti singoli e puntuali, sono state attuate misure specifiche per assicurare in modo effettivo alle donne lavoratrici:

- a) l'aggiornamento professionale e la partecipazione ad attività formative;
- b) la possibilità di conciliare le esigenze della vita familiare e l'attività professionale (con concessione di part-time, flessibilità di orario di lavoro, concessione di permessi e congedi di carattere straordinario);
- c) incarichi di responsabilità.

La conferma dell'efficacia di queste misure è data dalla circostanza che, a memoria, non sono mai pervenute, né da parte di singole persone, né da organizzazioni sindacali o altri soggetti pubblici o privati, lamentele o segnalazioni di attività discriminatorie (e tanto meno di molestie, abuso o *mobbing*) a danno delle dipendenti.



COMUNE DI CAMISANO VICENTINO

Provincia di Vicenza

A riprova di quanto sopra esposto, si riportano nella tabella allegata al Piano i dati statistici riferiti al periodo 1° gennaio 2013 – 31 ottobre 2015, che confermano quanto sopra chiarito.

3. Le finalità del Piano per il triennio novembre 2015 – ottobre 2017

Dopo l'adozione della richiamata deliberazione della Giunta Comunale n. 186 del 13.10.2015 è stato effettuato un attento raffronto con i Piani per le azioni positive adottati da altri enti per rafforzare ed ampliare la diffusione della cultura di genere.

Da questa verifica è scaturita l'opportunità di aggiornare il Piano come sopra approvato, rivedendone i contenuti, per il triennio novembre 2015 – ottobre 2017, secondo tre direttrici:

- a) confermare le azioni che, come detto nel paragrafo precedente, pur in assenza della formale adozione di un Piano, non solo hanno assicurato la sostanziale parità di trattamento tra dipendenti dei due generi, ma in più hanno rimosso gli ostacoli che di solito rendono difficoltosa alle donne la possibilità di conciliare le esigenze di lavoro con le esigenze familiari;
- b) integrare le iniziative finora attuate con ulteriori interventi, suggeriti anche dal suddetto raffronto;
- c) monitorare l'applicazione e l'efficacia delle azioni approvate in modo da mantenere sempre viva l'attenzione dell'organizzazione sui temi della parità di genere nell'ambiente di lavoro, offrendo la possibilità agli interessati di proporre azioni correttive o di miglioramento e di segnalare, anche in forma protetta, qualsiasi situazione di abuso o violazione delle regole di comportamento approvate dall'Amministrazione.

4. Le singole azioni da attuare nel rispetto delle finalità del Piano

Per l'attuazione e il rispetto delle suindicate tre direttrici, per il periodo di vigenza del presente Piano (novembre 2015 – ottobre 2017), sono previste le seguenti azioni positive.

Azione 1. Conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze familiari delle donne lavoratrici.

Per consentire alle donne lavoratrici di conciliare le esigenze della vita familiare con i tempi di lavoro, si favoriranno:

- a) la concessione e/o il mantenimento di rapporti di lavoro part time;
- b) la conferma della flessibilità di orario, con valutazione di eventuali proposte di nuove forme flessibili in grado di conciliare ancora meglio le esigenze dell'utenza con le necessità delle dipendenti;
- c) la possibilità di usufruire del recupero di eventuali ore di lavoro straordinario, come finora avvenuto;



COMUNE DI CAMISANO VICENTINO

Provincia di Vicenza

- d) la possibilità di continuare ad usufruire per esigenze familiari dei permessi previsti dalla normativa e dai contratti collettivi vigenti.

Azione 2. Formazione e aggiornamento professionale.

L'obiettivo di questa azione è favorire la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi, seminari o giornate di formazione e/o aggiornamento professionale, tenendo conto nella scelta dei suddetti momenti formativi anche dei tempi imposti dalle particolari esigenze familiari segnalate dalle lavoratrici interessate.

Azione 3. Reinserimento delle lavoratrici che rientrano da maternità, aspettative o lunghi periodi di astensione dal lavoro.

In coerenza con questa azione, per il personale interessato saranno previste più intense forme di sostegno per l'aggiornamento professionale, attraverso l'affiancamento di altri dipendenti e/o specifiche iniziative formative.

Azione 4. Pari opportunità nelle procedure concorsuali.

Questa azione, sostanzialmente, sarà orientata in tre direzioni:

- richiamo ed attuazione delle norme sulla pari opportunità nelle procedure concorsuali e nelle selezioni (anche per progressioni orizzontali o verticali) indette dall'Amministrazione comunale;
- attenta applicazione della normativa sulla presenza di personale di sesso femminile nelle commissioni giudicatrici (sia per il reclutamento di personale che per altre eventuali procedure concorsuali o seggi di gara);
- attenzione ad indicare anche dipendenti di sesso femminile in caso di richieste provenienti da altri enti per la formazione di commissioni giudicatrici.

Azione 5. Contrasto di azioni discriminatorie o di mobbing.

Per prevenire e contrastare azioni discriminatorie o di mobbing o molestie si provvederà a:

- fornire a chi segnali episodi di molestie o attività discriminatorie nei confronti delle dipendenti le tutele previste dall'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 (ad esempio attivando una casella di posta elettronica - eventualmente anche certificata - a disposizione di tutti i dipendenti, le cui credenziali di accesso saranno riservate solo al Sindaco, o amministratore da lui delegato, e al Segretario Comunale e/o al Responsabile del personale);



COMUNE DI CAMISANO VICENTINO

Provincia di Vicenza

- fornire adeguata pubblicizzazione di questo specifico strumento e delle richiamate tutele;
- valutare eventuali ulteriori proposte per realizzare i suindicati obiettivi e le finalità di questa specifica azione.

Azione 6. Le azioni positive e le pari opportunità in rete.

Sarà istituita sul sito web del Comune un'apposita sezione (denominata "Pari opportunità – D. Lgs. 198/2006") dedicata alla normativa e alle iniziative promosse o programmate per favorire la pari opportunità, con invito alla cittadinanza a fornire anche suggerimenti e proposte per rendere più concreta e incisiva l'attività dell'Amministrazione orientata alla parità di genere.

Azione 7. Monitoraggio dell'attuazione del Piano.

Per dare un seguito effettivo al presente Piano si provvederà a monitorare l'attuazione delle iniziative e dei progetti sopra indicati anche attraverso:

- l'attenta valutazione di tutti gli eventuali suggerimenti per ulteriori azioni ed iniziative orientate a rendere effettivo il principio delle pari opportunità nel contesto lavorativo del Comune di Camisano Vicentino;
- altre iniziative (ad esempio, questionari) finalizzati a valutare lo stato di attuazione delle suddette azioni e, più in generale, le condizioni di benessere organizzativo percepito, con particolare attenzione anche alla parità di genere nell'ambiente lavorativo.

Camisano Vicentino, novembre 2015.