

CITTÀ DI CATANZARO

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2019 - 2021

Documento approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 30 gennaio 2019

Fonti Normative

Legge n. 125 del 10.04.1991 - "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000 - "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"
D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57) - "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006 - "Codice delle Pari opportunità"
Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE
Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità - "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"
D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 - "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"
D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 - "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"
Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21) - "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"
Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"
Legge n. 124 del 7 agosto 2015 - "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"
Legge n. 81 del 22 maggio 2017 - "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"
Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

Premessa

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

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 e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice. Sono altresì, misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, attraverso azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

La valorizzazione delle risorse umane, è un elemento fondamentale per la realizzazione del "cambiamento" e 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 ed alle imprese. Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla piena valorizzazione professionale ed allo sviluppo di pari opportunità di carriera per le lavoratrici e i lavoratori.

Art. 1 - Analisi del contesto

Prima di procedere con un'analisi di maggior dettaglio del piano delle azioni degli obiettivi previsti per il triennio, si ritiene necessario partire dall'analisi del contesto relativa al personale dipendente, alla data del 31/12/2018. Le azioni proposte nel presente Piano sono state individuate, infatti, tenendo conto della situazione del personale dell'Ente attraverso le tabelle disaggregate per genere, allegato 1 al presente piano, che ne costituiscono parte integrante.

I dipendenti del Comune di Catanzaro sono 325 ai quali si aggiungono il Segretario Generale e n. 10 dirigenti, per un totale di n. 336 unità, di cui ben 162 (il 48% sul totale) hanno un'età pari o superiore ai sessanta anni. Come si può evincere dalle tabelle, inoltre, si tratta di una popolazione prevalentemente maschile: gli uomini, infatti, costituiscono il 57% sul totale.

Guardando alle categorie superiori, si noterà anche che le donne costituiscono solo il 38% delle categorie D1. Il fenomeno aumenta ulteriormente guardando alle funzioni dirigenziali, composto per il 100% da uomini.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021, costruito in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), agisce nei seguenti ambiti di intervento, in continuità con i precedenti PAP 2013-2015 e 2016-2018:

Ambito 1 – Organismi di Pari Opportunità: comunicazione ed interventi;
Ambito 2 – Istituti di conciliazione e forme di flessibilità. Welfare aziendale;
Ambito 3 – Benessere Organizzativo, Discriminazione, mobbing e clima;
Ambito 4 – Avanzamenti di carriera e sistemi di valutazione del personale;
Ambito 5 – Formazione.

Le azioni previste per ogni ambito potranno essere modificate, integrate o ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

Art. 2 - Gli Obiettivi del Piano e le Azioni Positive

Ambito 1 – Organismi di Pari Opportunità: comunicazione ed interventi

Obiettivo: Favorire il riconoscimento del ruolo del Comitato Unico di Garanzia all'interno dell'Ente, il coordinamento e la collaborazione con Organismi ed Uffici, in particolare con la Commissione Pari Opportunità.

- ✓ **Azione 1:** Realizzazione pagina web del C.U.G. all'interno del sito istituzionale dell'Ente;
- ✓ **Azione 2:** Favorire gli incontri con la Commissione Pari Opportunità (due incontri annui);

Ambito 2 – Istituti di conciliazione e forme di flessibilità. Welfare aziendale

Obiettivo: Promuovere Pari Opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, mediante una maggiore conoscenza e fruibilità degli istituti di conciliazione previsti dalla normativa vigente.

- ✓ **Azione 1:** Diffondere la conoscenza della normativa relativa ai permessi relativi all'orario di lavoro e degli istituti di conciliazione, al fine di favorirne la fruizione da parte delle dipendenti e dei dipendenti;
- ✓ **Azione 2:** Redazione di un opuscolo informativo on-line su permessi e istituti di conciliazione, comprensivo di modulistica;
- ✓ **Azione 3:** Regolamentazione Banca Ore e studio di fattibilità sul telelavoro;
- ✓ **Azione 4:** Analisi di fattibilità sull'aumento del buono pasto (max sette euro) con il passaggio dal buono pasto cartaceo a quello elettronico;
- ✓ **Azione 5:** studio di fattibilità ed implementazione di operazioni di welfare aziendale (ad esempio: In materia di prevenzione della salute sui luoghi di lavoro come screening di prevenzione oncologica; policy per il contrasto al consumo di alcol e per i corretti stili di vita alimentari; benefit e convenzioni con centri di riabilitazione, palestre, mezzi pubblici, ecc).

Ambito 3 – Benessere Organizzativo, Discriminazione, mobbing e clima

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

- ✓ **Azione 1:** Diffusione Codice di Condotta;
- ✓ **Azione 2:** Adozione Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- ✓ **Azione 3:** Incontro con il RSPP (Responsabile servizio protezione e protezione) dell'Ente per illustrazione dell'indagine effettuata in materia di stress da lavoro correlato. Analisi e proposte.

Ambito 4 – Avanzamenti di carriera e sistemi di valutazione del personale

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e attribuzione di incarichi a vario titolo, nonché favorire l'utilizzo della professionalità acquisita.

- ✓ **Azione 1:** Aggiornamento e rivisitazione – in un'ottica di genere – del Regolamento di Accesso, del Regolamento Posizioni Organizzative e Alte Professionalità, dei criteri di attribuzione delle responsabilità e di valutazione del personale;
- ✓ **Azione 2:** Realizzazione mappatura dei titoli culturali e valorizzazione delle competenze di tutti i dipendenti dell'Ente, con conseguente rivisitazione dei profili professionali;
- ✓ **Azione 3:** A fine di valorizzare le professionalità interne, prevedere percorsi di progressione di carriera riservati al personale dipendente (azione inserita su richiesta del C.U.G.);
- ✓ **Azione 4:** Incontro del C.U.G. con le RR.SS.UU. dell'Ente finalizzato all'individuazione di misure atte ad un adeguato riconoscimento, sia dal punto di vista economico che professionale, in relazione ai criteri di attribuzione delle responsabilità e di valutazione del personale (azione inserita su richiesta del C.U.G.).

Ambito 5 – Formazione

Obiettivo: Fornire opportunità di sviluppo della professionalità, sia al personale maschile che femminile, attraverso la programmazione di percorsi formativi specifici rivolti a tutti i dipendenti, a prescindere dal livello di inquadramento.

- ✓ **Azione 1:** Analisi dei bisogni formativi del personale;
- ✓ **Azione 2:** Articolazione pluriennale del sistema di formazione del personale;
- ✓ **Azione 3:** Attivazione di convenzioni con Enti di Formazione e Università per il riconoscimento di crediti formativi;
- ✓ **Azione 4:** Favorire la partecipazione delle dipendenti e dei dipendenti a percorsi di alta formazione, anche attraverso la compartecipazione ai costi.

Allegato 1- Tabelle disaggregate per genere

Situazione Personale al 31.12.2018

Categoria_Giuridica	Sesso	Numero	Percentuale su totale
Categoria A	F	5	26%
	M	14	74%
Categoria A Totale		**19**	
Categoria B 1	F	24	43%
	M	32	57%
Categoria B 1 Totale		**56**	
Categoria B3	F	2	50%
	M	2	50%
Categoria B3 Totale		**4**	
Categoria C	F	84	48%
	M	90	52%
Categoria C Totale		**174**	
Categoria D 1	F	22	38%
	M	36	62%
Categoria D 1 Totale		**58**	
Categoria D3	F	7	50%
	M	7	50%
Categoria D3 Totale		**14**	
Dirigenziale	M	9	100%
Dirigenziale Totale		**9**	
Segretario generale	F	1	100%
Segretario generale Totale		**1**	
CAPO GABINETTO	M	1	100%
CAPO GABINETTO Totale		**1**	
Totale complessivo		**336**	
Totale complessivo femmine	145		43,15%
Totale complessivo maschi	191		56,85%

Situazione Personale al 31.12.2018 per Settore

Settore	Categoria_Giuridica	Sesso	Totale
01. Avvocatura	**Categoria A**	M	1
	Categoria A Totale		**1**
	Categoria B 1	F	3
	Categoria B 1 Totale		**3**
	Categoria C	F	2
		M	1
	Categoria C Totale		**3**
	Categoria D 1	M	1
	Categoria D 1 Totale		**1**
	Categoria D3	F	4
		M	1
	Categoria D3 Totale		**5**
	Dirigenziale	M	1
	Dirigenziale Totale		**1**
01. Avvocatura Totale			**14**
02. Attività Economiche e SUAP	**Categoria B 1**	F	1
		M	1
	Categoria B 1 Totale		**2**
	Categoria C	M	2
	Categoria C Totale		**2**
	Categoria D 1	F	1
	Categoria D 1 Totale		**1**
	Categoria D3	M	1
	Categoria D3 Totale		**1**
	Dirigenziale	M	1
	Dirigenziale Totale		**1**
02. Attività Economiche e SUAP Totale			**7**
03. Politiche Sociali ed Abitative	**Categoria A**	F	4
		M	1
	Categoria A Totale		**5**
	Categoria B3	F	1
	Categoria B3 Totale		**1**
	Categoria C	F	9
	Categoria C Totale		**9**
	Categoria D 1	F	6
		M	1
	Categoria D 1 Totale		**7**
03. Politiche Sociali ed Abitative Totale			**22**
04. Affari Generali, Contratti, SUAC	**Categoria A**	F	1
		M	3
	Categoria A Totale		**4**
	Categoria B 1	F	6
		M	4
	Categoria B 1 Totale		**10**
	Categoria C	F	5
		M	2
	Categoria C Totale		**7**
	Categoria D 1	F	1
		M	1
	Categoria D 1 Totale		**2**
	Dirigenziale	M	1
	Dirigenziale Totale		**1**

Situazione Personale al 31.12.2018 per Settore

04. Affari Generali, Contratti, SUAC Totale			**24**
05. Cultura e Turismo	**Categoria B 1**	M	2
	Categoria B 1 Totale		**2**
	Categoria C	F	3
		M	4
	Categoria C Totale		**7**
	Categoria D 1	M	1
	Categoria D 1 Totale		**1**
	Categoria D3	M	1
	Categoria D3 Totale		**1**
05. Cultura e Turismo Totale			**11**
06. Pubblica Istr., Sport, Politiche Giovanil	**Categoria A**	M	1
	Categoria A Totale		**1**
	Categoria B 1	F	2
	Categoria B 1 Totale		**2**
	Categoria C	F	2
		M	2
	Categoria C Totale		**4**
	Categoria D 1	M	1
	Categoria D 1 Totale		**1**
06. Pubblica Istr., Sport, Politiche Giovanili Totale			**8**
07. Servizi Demografici, Statistica	**Categoria B 1**	F	4
		M	10
	Categoria B 1 Totale		**14**
	Categoria C	F	9
		M	3
	Categoria C Totale		**12**
	Categoria D 1	M	1
	Categoria D 1 Totale		**1**
07. Servizi Demografici, Statistica Totale			**27**
08. Servizi Finanziari, Bilancio, Tributi	**Categoria B 1**	F	4
		M	5
	Categoria B 1 Totale		**9**
	Categoria C	F	18
		M	5
	Categoria C Totale		**23**
	Categoria D 1	F	3
		M	6
	Categoria D 1 Totale		**9**
	Categoria D3	F	1
	Categoria D3 Totale		**1**
	Dirigenziale	M	1
	Dirigenziale Totale		**1**
08. Servizi Finanziari, Bilancio, Tributi Totale			**43**
09. Personale, Organizzazione	**Categoria B 1**	F	1
	Categoria B 1 Totale		**1**
	Categoria C	F	4
	Categoria C Totale		**4**
	Categoria D 1	F	1
		M	1
	Categoria D 1 Totale		**2**

Situazione Personale al 31.12.2018 per Settore

09. Personale, Organizzazione	**Categoria D3**	F	1
	Categoria D3 Totale		**1**
09. Personale, Organizzazione Totale			**8**
10. Patrimonio, Provveditorato, Partecipat	**Categoria B 1**	M	1
	Categoria B 1 Totale		**1**
	Categoria C	F	3
		M	3
	Categoria C Totale		**6**
	Categoria D 1	M	3
	Categoria D 1 Totale		**3**
	Categoria D3	F	1
	Categoria D3 Totale		**1**
	Dirigenziale	M	1
	Dirigenziale Totale		**1**
10. Patrimonio, Provveditorato, Partecipate Totale			**12**
11. Polizia Municipale, Mobilità	**Categoria A**	M	1
	Categoria A Totale		**1**
	Categoria B3	M	1
	Categoria B3 Totale		**1**
	Categoria C	F	20
		M	44
	Categoria C Totale		**64**
	Categoria D 1	F	1
		M	5
	Categoria D 1 Totale		**6**
	Categoria D3	M	1
	Categoria D3 Totale		**1**
	Dirigenziale	M	1
	Dirigenziale Totale		**1**
11. Polizia Municipale, Mobilità Totale			**74**
12. Grandi Opere	**Categoria C**	F	2
		M	2
	Categoria C Totale		**4**
	Categoria D 1	F	3
		M	1
	Categoria D 1 Totale		**4**
12. Grandi Opere Totale			**8**
13. Gestione del Territorio	**Categoria A**	M	5
	Categoria A Totale		**5**
	Categoria B 1	F	1
		M	4
	Categoria B 1 Totale		**5**
	Categoria B3	M	1
	Categoria B3 Totale		**1**
	Categoria C	F	2
		M	7
	Categoria C Totale		**9**
	Categoria D 1	F	1
		M	7
	Categoria D 1 Totale		**8**
	Categoria D3	M	1
	Categoria D3 Totale		**1**

Situazione Personale al 31.12.2018 per Settore

13. Gestione del Territorio	**Dirigenziale**	M	1
	Dirigenziale Totale		**1**
13. Gestione del Territorio Totale			**30**
14. urbanistica	**Categoria B 1**	M	1
	Categoria B 1 Totale		**1**
	Categoria C	M	2
	Categoria C Totale		**2**
	Categoria D3	M	2
	Categoria D3 Totale		**2**
	Dirigenziale	M	1
	Dirigenziale Totale		**1**
14. urbanistica Totale			**6**
15. Edilizia Privata e SUE	**Categoria B 1**	F	1
		M	2
	Categoria B 1 Totale		**3**
	Categoria C	F	4
		M	5
	Categoria C Totale		**9**
	Categoria D 1	M	2
	Categoria D 1 Totale		**2**
15. Edilizia Privata e SUE Totale			**14**
16. Igiene Ambientale	**Categoria B 1**	F	1
		M	1
	Categoria B 1 Totale		**2**
	Categoria C	M	3
	Categoria C Totale		**3**
	Categoria D 1	F	2
		M	1
	Categoria D 1 Totale		**3**
	Dirigenziale	M	1
	Dirigenziale Totale		**1**
16. Igiene Ambientale Totale			**9**
Staff del Segretario Generale	**Categoria A**	M	1
	Categoria A Totale		**1**
	Categoria B 1	M	1
	Categoria B 1 Totale		**1**
	Categoria B3	F	1
	Categoria B3 Totale		**1**
	Categoria C	F	1
		M	2
	Categoria C Totale		**3**
	Categoria D 1	F	1
		M	1
	Categoria D 1 Totale		**2**
	segretario generale	F	1
	segretario generale Totale		**1**
Staff del Segretario Generale Totale			**9**
Ufficio di Gabinetto del Sindaco	**Categoria A**	M	1
	Categoria A Totale		**1**
	Categoria C	M	3
	Categoria C Totale		**3**

Situazione Personale al 31.12.2018 per Settore

Ufficio di Gabinetto del Sindaco	**Categoria D 1**	F	2
		M	3
	Categoria D 1 Totale		**5**
	CAPO GABINETTO	M	1
	CAPO GABINETTO Totale		**1**
Ufficio di Gabinetto del Sindaco Totale			**10**
Totale complessivo			**336**