



# CITTA' DI CASTEL GANDOLFO

Città metropolitana di Roma capitale



## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2017-2019

L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Tali misure debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale, predisposti, ai sensi dell'articolo 48 del medesimo provvedimento legislativo, da ogni Amministrazione dello Stato.

Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità 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 sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie intanto che si rileva una disparità di trattamento.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere dal decreto legislativo n. 150/2009 tra la pianificazione della performance o del PEG, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La stessa rapidità di tale processo e la continua evoluzione dei fattori socio economici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.

## **LE RISORSE UMANE DEL COMUNE DI CASTEL GANDOLFO**

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, di una aggiornata illustrazione della consistenza dell'organico, distinto per qualifica e per genere, del Comune di Castel Gandolfo (situazione al 01/01/2017)

| CATEGORIA | UOMINI | DONNE | TOTALE | M%    | F%    |
|-----------|--------|-------|--------|-------|-------|
| B         | 6      | 5     | 11     | 54,54 | 45,46 |
| C         | 3      | 11    | 14     | 21,43 | 78,57 |
| D         | 5      | 6     | 11     | 45,46 | 54,54 |
|           | 14     | 22    | 36     | 38,89 | 61,11 |

Di cui:

### **Lavoratori con funzioni di responsabilità**

Dipendenti nominati responsabili di area cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del Dlgs. N. 267/2000:

| CATEGORIA | UOMINI | DONNE | TOTALE | M% | F% |
|-----------|--------|-------|--------|----|----|
| D         | 2      | 3     | 5      | 40 | 60 |

A cui si aggiunge il Segretario generale:

|      |   |
|------|---|
| UOMO | 1 |
|------|---|

## **LINEE GENERALI D'INTERVENTO DEL PIANO**

Gli obiettivi generali usualmente assegnati alle azioni positive, anche alla luce delle finalità promosse dalla normativa vigente, sono, come noto:

1. Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità.
2. Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.
3. Promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere ed il rispetto del principio di non discriminazione, diretta ed indiretta.

Tali obiettivi – la cui realizzazione, peraltro, è fortemente raccomandata dalle ulteriori indicazioni generali contenute nelle specifiche direttive emanate dai

Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità e, successivamente, dalla Presidenza del Consiglio – debbono, tuttavia, inserirsi, da un lato, nel peculiare quadro di contesto del Comune di Castel Gandolfo e, dall'altro, nella linea di continuità segnata dalle attività svolte in attuazione del precedente Piano Triennale;

Proprio nell'ambito dell'attività svolta in esecuzione del precedente Piano, si è avuto modo di apprezzare un buon livello di equilibrio – in termini di opportunità e di oneri – in capo ai dipendenti dell'amministrazione, in relazione al loro genere. L'analisi dei principali indicatori numerici rappresentativi della "popolazione" dipendente (organici, rappresentatività nei profili professionali, progressioni, comandi) ha, anzi, evidenziato la possibilità di escludere la sussistenza, per l'amministrazione del comune, delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere, facendo emergere, di converso, la necessità di intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo, a beneficio della generalità dei dipendenti.

In quest'ottica, il presente Piano, pur confermando la medesima attenzione circa la necessità di proseguire nell'analisi e nel monitoraggio dei citati indicatori numerici – non potendosi mai escludere possibili inversioni di tendenza che un'attenta lettura di tali indicatori è in grado di segnalare in anticipo -, è orientato, principalmente, alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia, in grado di far conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti, in quanto capaci di produrre externalità positive sull'intero contesto lavorativo, ben sintetizzato nell'espressione "benessere organizzativo".

Tra tali obiettivi, una particolare attenzione è stata volutamente rivolta alle categorie di dipendenti posti in condizione di fragilità: tra questi, in primis, i lavoratori portatori di handicap, destinatari di tutte e tre le iniziative proposte.

Non minore attenzione è stata, inoltre, riservata – nell'ottica di favorire la migliore conciliazione dei tempi di vita e di quelli di lavoro – ai temi della mobilità e del telelavoro, nella considerazione dell'ineludibilità, in una previsione di medio periodo, della piena affermazione dei principi dello "smart working" anche nel perimetro del pubblico impiego e, dunque, pur con le note specificità, anche nel contesto dell'amministrazione comunale.

L'attenzione alle politiche di genere è, in ogni caso, sottesa a tutti gli obiettivi del Piano, la cui individuazione è stata motivata principalmente dalla constatazione che, di fatto, i beneficiari – diretti o indiretti – degli stessi risulteranno le lavoratrici donne o, comunque, quei lavoratori che,

indipendentemente dal genere, si fanno solitamente carico dei principali oneri familiari: sia i temi della mobilità e del telelavoro che quelli del sostegno ai dipendenti in condizione di fragilità, si inseriscono, infatti, in una complessiva azione di sostegno alla famiglia, nel tentativo di alleggerire gli oneri posti in carico ai dipendenti che più contribuiscono alla sua tenuta.

Al pari del precedente, pertanto, il presente Piano è articolato in due parti:

1. una prima, costituita da attività di natura conoscitiva, di monitoraggio e di analisi, le quali connotando stabilmente l'azione dell'Amministrazione, debbono ritenersi svincolate dalla scansione temporale triennale, propria del presente Piano.
2. una seconda, più tipicamente operativa, nella quale sono contenuti obiettivi specifici, indicati nella scheda acclusa al presente documento, finalizzati a determinare benefici per talune categorie di dipendenti – o per la generalità di essi – con una complessiva, generale positiva ricaduta sul benessere degli ambienti di lavoro dell'amministrazione.

### **Parte prima**

#### **Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità**

1. Monitoraggio della situazione del personale dell'Amministrazione: analisi dei dati di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alla formazione.
2. Diffusione, nell'ambito della ordinaria attività informativa dell'Amministrazione, dei dati di genere, evidenziandone i relativi trend evolutivi.
3. Verifica dell'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali.
4. Garanzia dell'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna.

## Parte seconda

### **Ambiti di intervento di durata triennale**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <u>SOGGETTI COINVOLTI</u>          | <u>REFERENTE RESPONSABILE</u>                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b><u>OBIETTIVO n. 1</u></b><br>Individuazione ed attuazione, compatibilmente con le disponibilità economiche, di progetti per il <b>telelavoro</b> , nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita nonché, ove se ne rilevi la necessità, l'integrazione nell'attività lavorativa delle persone disabili o affette da patologie atte a ridurre la capacità di movimento. | Tutte le aree                      | <ul style="list-style-type: none"><li>- Responsabile Informatica</li><li>- Responsabile Risorse umane</li></ul> |
| <b><u>OBIETTIVO n. 2</u></b><br>Favorire le libere iniziative dei dipendenti finalizzate al <b>car pooling</b> , al fine di ottimizzare e semplificare le modalità di spostamento casa/lavoro.                                                                                                                                                                                                     | Tutte le aree                      | <ul style="list-style-type: none"><li>- Responsabile Risorse umane</li></ul>                                    |
| <b><u>OBIETTIVO n. 3</u></b><br>Favorire iniziative finalizzate alla ricognizione, in vista dell'abbattimento - in un quadro di compatibilità con le disponibilità economiche dell'Amministrazione - delle <b>barriere architettoniche</b> esistenti presso gli uffici                                                                                                                             | Area tecnica - settore urbanistico | <ul style="list-style-type: none"><li>- Responsabile area tecnica</li></ul>                                     |

### **AGGIORNAMENTO MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO**

La necessità, già esposta in premessa, di curare un costante aggiornamento degli obiettivi suindicati, se del caso modificandoli o integrandoli, e la ancor più rilevante esigenza, strettamente connessa alla interrelazione del presente Piano con il ciclo della performance, di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi medesimi, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica dell'attività posta in essere dall'Amministrazione in adempimento del Piano.

In particolare, sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "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", competerà primariamente al CUG, in particolare per l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano.