



# COMUNE DI CAPITIGNANO

Provincia dell'Aquila  
Piazza del Municipio n. 1  
C.A.P. 67014  
Telefono 0862 905463 fax 905158

Comune di Capitignano (AQ)  
Partenza

Numero protocollo 0000363 del 20-01-2020

Nome CONSIGLIERA DI PARITA'  
REGIONALE ABRUZZO

Categoria 3 Classe 1 Fascicolo

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020/2022



### Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nel più ampio contesto delle iniziative, prescritte dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 (di seguito codice), al fine di dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità tra uomini e donne, eliminando ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

In particolare, il Piano di azioni positive, previsto dall'articolo 48 del Codice, rappresenta lo strumento attraverso il quale le pubbliche amministrazioni intervengono per assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, collocandosi più specificamente tra quelle misure, cosiddette *azioni positive*, cui il legislatore affida lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.
- f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

### Il personale e il contesto organizzativo

Una concreta strategia per la parità di genere non può che muovere da un'attenta analisi del contesto organizzativo e delle risorse umane di cui il Comune si avvale.



# COMUNE DI CAPITIGNANO

Provincia dell'Aquila

Piazza del Municipio n. 1

C.A.P. 67014

Telefono 0862 905463 fax 905158

Infatti, solo attraverso una disamina del contesto organizzativo e della composizione del personale è possibile individuare le aree di intervento e le iniziative da attivarsi per eliminare eventuali situazioni che determinino disparità di trattamento tra uomo e donna in ambito lavorativo.

L'attuale struttura organizzativa del comune di Capitignano è articolata nelle seguenti quattro aree, a loro volta articolate in servizi ed uffici:

- Affari generali
- Amministrativa
- Economico - Finanziaria
- Tecnica
- Vigilanza
- Area Ricostruzione

Per quanto concerne il personale, il Comune si avvale attualmente di dieci unità, di cui:

- 4 dipendenti in servizio a tempo pieno ed indeterminato;
- 3 dipendenti a tempo pieno e determinato;
- 1 dipendente part time con incarico 110 c.2 Tuel;
- due dipendenti di altri enti locali, che prestano il loro servizio al Comune di Capitignano ai sensi dell'articolo 14 del CCNL 22.01.2004 e dell'art. 1, comma 557, della n. 311/2004;
- 1 unità con incarico di collaborazione coordinata e continuativa;

L'attuale ripartizione del personale, distinto per genere, nelle diverse categorie contrattuali, è dettagliata nella seguente tabella:

Dipendenti	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Segretario	Incarichi di collaborazione coordinata e continuativa	Totale per genere
DONNE	1	3	0	0	0	0	<b>4</b>
UOMINI	2		3	0		1	<b>6</b>
Totale per categoria	3	3	3	0	0	1	<b>10</b>

Per quanto riguarda le posizioni organizzative, premesso che queste ultime corrispondono ai titolari del ruolo di Responsabili delle diverse aree, si rappresenta che la situazione nel Comune di Capitignano è la seguente:



# COMUNE DI CAPITIGNANO

Provincia dell'Aquila

Piazza del Municipio n. 1

C.A.P. 67014

Telefono 0862 905463 fax 905158

Dipendenti	Categoria C	Categoria D	Titolare di posizione organizzativa	Totale
DONNE	0	1	0	1
UOMINI	1	2	3	3

## Obiettivi Generali del Piano, aree di intervento e azioni positive

Alla luce di quanto illustrato in precedenza, il comune di Capitignano, nella definizione degli obiettivi di pari opportunità, si ispira ai seguenti principi:

- pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- azioni positive come strategia destinata a realizzare l'uguaglianza sostanziale delle opportunità.

In quest'ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- accrescere il benessere organizzativo e la performance generale, garantendo il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- tutelare, come valore fondamentale il benessere psicologico dei lavoratori, assicurando condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari anche ricorrendo a forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- promuovere l'inserimento delle donne nelle aree in cui sono sottorappresentate;
- promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.

L'Amministrazione Comunale, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

### Azione 1:

Attivare un confronto continuo tra i dipendenti, anche attraverso incontri periodici, durante i quali illustrare e condividere gli obiettivi dell'ente e il grado di raggiungimento degli stessi, risolvere eventuali problematiche o situazioni di conflitto, verificare l'equa distribuzione dei carichi di lavoro e coinvolgere i dipendenti nell'organizzazione del lavoro e nelle scelte gestionali, in modo da creare le condizioni per superare situazioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che possono provocare effetti diversi, nei confronti del personale, a seconda del sesso.

### Azione 2:



# COMUNE DI CAPITIGNANO

Provincia dell'Aquila

Piazza del Municipio n. 1

C.A.P. 67014

Telefono 0862 905463 fax 905158

Analizzare le richieste di variazione di orario e di permessi al fine di prevedere e regolamentare forme di flessibilità oraria che, nel rispetto della vigente normativa di legge e contrattuale, consentano ai dipendenti di coniugare le necessità di tipo familiare o personale (ad esempio in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori) con le esigenze di servizio, senza aumentare eccessivamente il carico di lavoro dei colleghi di servizio e/o impedire a questi la fruizione di orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe.

## Azione: 3

Pianificare e strutturare l'organizzazione del lavoro in modo da favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita personale e sociale.

## Azione:4

Rilevare il fabbisogno formativo tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini ed incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi di formazione ed aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo svolto in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze familiari e personali con quelle formative/professionali.

## Azione 5

Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.

## Durata del Piano, Pubblicazione:

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On line e sul sito web del Comune di Capitignano alla sezione "Amministrazione Trasparente" .