



Comune di Mentana
Provincia di Roma

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2014 – 2016

PREMESSA

In attuazione dei principi le politiche di genere sia a livello nazionale che locale, la legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” e il successivo D.Lgs. 196/2000 “Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna”, sanciscono l’obbligo per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici, nazionali, regionali e locali di predisporre piani triennali di azioni positive in grado di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, riequilibrando la presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi .

La consapevolezza delle differenze e disuguaglianze tra donne e uomini viene sensibilizzata se si riescono ad offrire elementi di valutazione calati nella realtà specifica comunale.

Capire quali sono le condizioni personali, familiari, lavorative e sociali di donne e uomini che vivono nel Comune, il loro differente stile di vita, il livello di istruzione, lo stato di salute, il tenore e la qualità della vita, è un importante esercizio non solo di analisi, ma anche di riflessione.

Oltre a perseguire l’obiettivo generico di una maggiore conoscenza del territorio in un’ottica di genere, l’analisi di contesto persegue anche un obiettivo più specifico, che vuole definire i presupposti per la stima della *domanda di servizi* da parte dei cittadini e delle cittadine.

L’azione di governo del Comune, si realizza in un rapporto dinamico tra domanda e offerta di servizi.

Nell’analisi di contesto si creano dunque i presupposti qualitativi e quantitativi per poter valutare, in una seconda fase, l’efficacia e l’efficienza dei servizi erogati dal Comune.

Nei Comuni di norma un’analisi di contesto viene spesso elaborata in occasione di relazioni revisionali e programmatiche.

L’analisi di contesto di un bilancio di genere vuole però aggiungere uno specifico piano di lettura mirato ad offrire evidenza delle differenze e disuguaglianze tra donne e uomini.

Le fonti statistiche vengono dunque presentate e analizzate cercando di mettere in evidenza le diverse condizioni di donne e uomini del territorio.

COMPOSIZIONE DI GENERE DEL PERSONALE DIPENDENTE E DEGLI AMMINISTRATORI LOCALI

Dopo aver valutato l’azione del Comune nei confronti dei cittadini e delle cittadine, la lettura dell’azione dell’ente non può che essere completata con una analisi dell’organigramma e della composizione di genere del personale dipendente prima, e degli amministratori locali poi.

Da tale analisi vengono indirettamente fornite le politiche di genere condotte all’interno della amministrazione comunale attraverso indicatori che possono rilevare la presenza femminile nei luoghi decisionali.

Pertanto, per quanto sopra esposto e preso atto delle linee guida fornite dalla Provincia di Roma, e dell'attività effettuata dal CUG nell'annualità 2013 in attuazione del piano di azioni positive 2013-2015 del Comune di Mentana, il Piano di Azioni Positive 2014 - 2016 prosegue nello stesso percorso iniziato e si prefigge di perseguire il duplice obiettivo di promuovere la cultura delle pari opportunità nel territorio e all'interno dell'Ente.

Per i fini di cui sopra si definisce, preliminarmente, nelle tabelle che seguono la composizione del personale dipendente e delle cariche politiche all'interno dell'Ente alla data odierna divise e contraddistinte per sesso e per età:

PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO

CATEGORIA	SESSO		ETA' 20-30		ETA' 31-40		ETA' 41-60 E OLTRE		DI CUI TITOLARI DI P.O.	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
A		2						2		
B	9	8					9	8		
C	16	14	1	4	2	2	13	8		
D	12	11			4	1	8	10	4	3
TOTALI	37	35	1	4	6	3	30	28		

PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO DETERMINATO

CATEGORIA	SESSO		ETA' 20-30		ETA' 31-40		ETA' 41-60		TITOLARI DI P.O.	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
A										
B										
C	1	1		1			1			
D										
TOTALI	1	1		1			1			

DI CUI:

CATEGORIA	LEGGE 104		PART TIME		LAVORO FLESSIBILE		COMANDO IN ALTRI ENTI	
	F	M	F	M	F	M	F	M
A		1						
B	4	1	1					
C	3	2			1	1		
D	1	2						
TOTALI	8	6	1		1	1		

SEGRETARIO GENERALE	M	F
TOTALE		1

CARICHE POLITICHE:

CARICA	SESSO	
	F	M
SINDACO		1
VICESINDACO		1
ASSESSORE	2	2
CONSIGLIERE	1	15
TOTALI	3	19

Dalle tabelle sopraindicate e dal raffronto delle stesse con le tabelle fornite nel piano triennale dello scorso anno è già possibile fare semplici ed utili considerazioni:

1. la quota femminile dei dipendenti comunali è superiore a quella maschile;
2. la quota femminile che occupa il ruolo di posizione organizzativa (Responsabilità di Servizio) risulta in numero superiore a quella maschile;
3. il ruolo di Segretario Generale dell'Ente è ricoperto da una donna;
4. la quota femminile all'interno della categoria delle cariche politiche è ancora poco rappresentata;
5. i dati odierni degli assessori comunali risultano uguali a quelli del 2013.

LINEE DI INDIRIZZO DEL PIANO TRIENNALE 2014 – 2016

Le linee di indirizzo del Piano triennale 2014 – 2016 proseguono un percorso ormai già tracciato con il Piano 2013 – 2015, che ha permesso di realizzare sia per i dipendenti comunali, che per il tessuto sociale di Mentana, il monitoraggio e la realizzazione di numerose iniziative di pregio.

Data la valenza pluriennale delle linee guida espresse nel Piano Triennale 2013 – 2015 e soprattutto dato il bilancio positivo dell'attività intrapresa si intendono riproporre nel presente Piano le medesime finalità, con l'obiettivo del mantenimento degli standard raggiunti ed, ove possibile, di miglioramento e correzione degli approcci metodologici già intrapresi.

Alla luce di quanto sopra espresso, anche per questo triennio di riferimento il Piano si propone le seguenti finalità:

1. diffondere e/o stabilizzare e migliorare nel tessuto sociale di Mentana la cultura delle Pari Opportunità e della differenza di genere attraverso la realizzazione di azioni concrete che incidano nella realtà implementando gli spazi progettuali e decisionali gestiti dalle donne esistenti e creando sempre nuove occasioni di scambio e crescita;

2. realizzare e/o migliorare azioni rivolte al personale dipendente del Comune in grado di fornire risposte concrete alle esigenze rilevate attraverso indagini conoscitive svolte sul tema del benessere organizzativo.

AZIONI RIVOLTE AL TESSUTO SOCIALE:

- **Azione 1.** promozione di attività di aggregazione femminile e di progettazione condivisa di iniziative e programmi di pari opportunità in regime di auto gestione.
- **Azione 2.** realizzazione di interventi di integrazione tra gli attori territoriali in merito alla promozione della parità, così da creare un contesto più attento, sensibile e permeabile alla dimensione di genere e condizioni più favorevoli all'attuazione di buone pratiche.

AZIONI RIVOLTE AL PERSONALE INTERNO ALL'AMMINISTRAZIONE:

- **Azione 1.** Benessere organizzativo e promozione della qualità del lavoro: rivisitazione dei processi produttivi dell'Ente con l'obiettivo di rimuovere le discriminazioni emergenti e promuovere un adeguato grado di benessere fisico e psicologico alimentando costruttivamente la convivenza sociale.
- **Azione 2.** Formazione alle pari opportunità: diffondere a partire dalle posizioni gerarchicamente più elevate la conoscenza sulla normativa a tutela delle pari opportunità e sui congedi parentali, in modo da promuovere una cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione della diversità.
- **Azione 3.** 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: affiancamento della persona in rientro al lavoro da parte del Responsabile di servizio o del suo sostituto, predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune;
- **Azione 4.** Conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro: in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite in accordo con le organizzazioni sindacali forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.
- **Azione 5.** Comunicazione e condivisione: implementazione nel sito Web del Comune dell'apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità; diffusione delle buone prassi e delle azioni positive realizzate nell'amministrazione pubblica attraverso la realizzazione di una banca dati da inserire nel sito, pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive e dei risultati relativi al monitoraggio della realizzazione
- **Azione 6.** Collaborazione con il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora , secondo quanto disposto dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n.183
- **Azione 7.** Sensibilizzazione e condotta sul mobbing e le molestie sessuali con eventuale redazione di un codice contro le discriminazioni e le molestie ;
- **Azione 8.** Analisi delle barriere architettoniche presenti sui luoghi di lavoro con proposte per la rimozione delle stesse;

ATTUAZIONE DEL PIANO:

Il Piano di Azioni Positive del Comune di Mentana è realizzato con la collaborazione fra l'Amministrazione comunale, attraverso la Commissione Consiliare permanente Pari Opportunità e i vari Settori/Servizi previsti nell'Assetto Organizzativo vigente.

Le linee di indirizzo del Piano Azioni Positive del Comune di Mentana, così come delineato, impegnano l'Ente alla sua realizzazione e il Comitato Unico di Garanzia alla verifica puntuale della sua efficacia all'interno dell'ente. Al fine di realizzare un monitoraggio del medesimo, sarà redatto un documento di confronto, approfondimento e correzione di obiettivi e metodologie adottate con cadenza annuale.

RISULTATI ATTESI:

- Promuovere una maggiore partecipazione della componente femminile alla vita della Pubblica Amministrazione;
- Incoraggiare una maggiore offerta e qualità dei servizi pubblici;
- Favorire l'integrazione con altri progetti della pubblica amministrazione con effetto moltiplicatore;
- Sostenere politiche del personale ispirate alle pari opportunità per favorire il sostegno di personale comunale motivato e qualificato;
- Alimentare e promuovere un clima aziendale propositivo, "amichevole" e collaborativo;