

COMUNE DI PETTORANELLO DEL MOLISE

PROVINCIA DI ISERNIA

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

2024-2026

(art. 48 D.lgs. 198/2006; D.lgs. 162/2021)

PREMESSA

Il D.lgs. 198/2006 così come modificato dal D.lgs. 162/2021, prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici predispongano Piani Triennali di azioni positive che in una visione di continuità sia programmatica che strategica abbiano la finalità di promuovere all'interno dell'Ente l'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lettera c, D.lgs. 165/2001).

In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del D.lgs. 30.03.2001, n. 165, ai sensi del quale gli Enti inadempienti non possono assumere nuovo personale.

Con la direttiva del 23.05.2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", le Pubbliche Amministrazioni vengono chiamate a dare attuazione a quanto stabilito dal legislatore.

Il piano triennale delle azioni positive si pone inoltre in linea con i contenuti del Piano della Performance e del piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Ai sensi dell'articolo 1 del DPR n.81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.151/2022 del 30 giugno 2022, il presente Piano delle Azioni Positive risulta essere uno dei documenti facenti parte del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

N.	OBIETTIVO	NUMERO AZIONI
1	Pari opportunità come condizione di uguale possibilità o pari occasioni favorevoli.	1
2	Organizzazione del lavoro e conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.	1
3	Formazione e aggiornamento.	1
4	Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle pari opportunità.	1

OBIETTIVO N. 1

PARI OPPORTUNITÀ COME CONDIZIONE DI UGUALE POSSIBILITÀ O PARI OCCASIONI FAVOREVOLI.

Introduzione: l'obiettivo che l'amministrazione si propone di perseguire è quello di tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità del lavoratore.

Azione 1: Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Obiettivi: L'amministrazione si propone dunque di perseguire come valore fondamentale da tutelare, il benessere psicologico dei lavoratori, favorendo condizioni ambientali e comportamentali improntate al benessere organizzativo e favorendo le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale che tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne, rimuovendo gli ostacoli che impediscono, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e di crescita professionale. Tra gli obiettivi vi è quello di prevedere nel triennio la costituzione del "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" (di cui all'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183), il cui funzionamento sarà disciplinato in ossequio alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011.

OBIETTIVO N. 2

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONCILIAZIONE TRA LAVORO PROFESSIONALE E LAVORO FAMILIARE

Introduzione: L'obiettivo è favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Azione 1: Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.

Obiettivi: Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Le eventuali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate in collaborazione con il costituendo "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi. Soggetti attuatori dell'azione sono l'Amministrazione e i Responsabili di Area, mentre della proposta e della verifica di attuazione si occuperà l'Ufficio Personale, di concerto con il CUG.

OBIETTIVO N. 3

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Introduzione: l'obiettivo che l'amministrazione si propone di perseguire è quello di rimuovere gli ostacoli che impediscono, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'approccio stesso al lavoro fra uomini e donne offrendo occasioni di formazione, di esperienze professionali e percorsi di carriera tali da riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nel rivestire posizioni ed incarichi, soprattutto di vertice e di livello medio-alto.

Azione 1: Il Comune di Pettoranello del Molise si impegna a programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera attraverso la previsione e la programmazione di giornate formative ad hoc su argomenti e aspetti dell'attività amministrativa che possano fornire ai dipendenti un bagaglio di conoscenze ed abilità tali da arricchire il proprio curriculum professionale e da utilizzare nell'ambito di eventuali progressioni di carriera.

Obiettivo: L'azione è rivolta a tutto il personale dipendente dell'Ente. Soggetti attuatori dell'azione sono l'Amministrazione e i Responsabili di Area, mentre della proposta e della verifica di attuazione si occuperà l'Ufficio Personale, di concerto con il costituendo *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" (CUG) predisponendo riunioni di settore con ciascun responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

OBIETTIVO N. 4

Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle pari opportunità

Introduzione: il fine dell'amministrazione è quello di promuovere la comunicazione e la formazione sul tema delle pari opportunità, della differenza di genere e contro gli stereotipi.

Azione 1: tutelare l'ambiente di lavoro da disagi, casi di molestie psico-fisiche, mobbing e discriminazioni attraverso l'organizzazione di giornate formative che favoriscano la conoscenza dei fenomeni discriminatori e che educino alla convivenza e al rispetto reciproco.

Obiettivo: promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, attraverso diverse iniziative che si prefiggano l'ascolto dei disagi e l'attuazione di misure idonee a prevenirli e contrastarli.

PIANTA ORGANICA DEL COMUNE

Dipendenti del Comune a tempo indeterminato e/o determinato in base al genere.

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Cat. D		3	3
Cat. C	-	-	-
Cat. B		-	-
Cat. A	2	-	2
TOTALE	2	3	5

Dalla tabella emerge come la pianta organica presenti una parità di dipendenti di genere maschile e femminile.

Si evidenzia come il Segretario Comunale del Comune di Pettoranello del Molise sia un uomo.

DURATA DEL PIANO.

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

In attesa della nomina del Comitato Unico di Garanzia di cui all'articolo 57 del D. Lgs. 31.3.2001, n. 165 come modificato dall'articolo 21 della legge 4.11.2010, n. 183 il Piano verrà trasmesso alla R.S.U. e alle organizzazioni sindacali di categoria.

Il Piano potrà essere successivamente integrato sulla base delle proposte formulate all'istituendo "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio, sul sito istituzionale dell'Ente, reso disponibile e consultabile dai dipendenti.

Il Piano verrà trasmesso alla Consigliera per le pari opportunità della Provincia di Isernia.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti così da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato del Piano.