

IL PIANO DI AZIONI POSITIVE

Il Piano di Azioni Positive (PAP) del Comune di Suvereto relativo al triennio 2024/2026 intende dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, nonché rappresentare uno strumento concreto per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere, disagio e stress.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute infatti a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per rendere il Piano più democratico ed efficiente. Il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante risorsa per l'Amministrazione poiché il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), grazie allo svolgimento dell'attività che gli è propria, può riuscire a supportare il processo di diagnosi di disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

OBIETTIVI

Il Comune, nell'adottare il Piano triennale di azioni positive 2024-2026, persegue l'intento di implementare la propria attività in accordo col principio della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro, e per monitorare e migliorare, i rapporti con e tra il personale dipendente e con i cittadini; di costruire un sistema di “benessere” attraverso servizi, azioni, comportamenti ed investimenti rafforzando il senso di appartenenza, la motivazione, la soddisfazione e la partecipazione, nonché contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo, adeguando le proprie azioni alle disposizioni della Direttiva 2/2019.

ORGANICO DEL COMUNE

Il Piano di Azioni Positive, che deve tenere inevitabilmente in conto la realtà e le dimensioni dell'Ente, deve essere dunque uno strumento semplice ed operativo, per garantirne il monitoraggio continuo in funzione del rispetto e dell'applicazione concreta delle pari opportunità.

Alla data del 31 dicembre 2023 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, compreso il Segretario Generale, presenta il seguente quadro di raffronto di genere:

Totale dipendenti n. 18 di cui n. 9 donne e n. 9 uomini

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario Generale	1		1
Area Amministrativa	1	3	4
Area Contabilità	0	3	3
Area Assetto del Territorio	6	0	6
Area Sviluppo Economico	1	3	4
TOTALE	9	9	18

Così suddivisi per Categoria contrattuale di inquadramento:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A		
B	4	2
C	1	4
D	3	3
Segretario	1	
TOTALE	9	9

Per quanto riguarda la copertura di posizioni di responsabilità la situazione è la seguente:

Posizione organizzative

Donne n. 2 - Uomini n. 2

Posizione Particolari Responsabilità/ Indennità di Funzione

Donne n. 2 – Uomini n. 1

Dai dati sopra riportati si evince che l'organico del Comune non presenta particolari situazioni di squilibrio di genere e che sussiste all'interno dell'ente una sostanziale parità di presenza di genere tra i dipendenti, anche nelle posizioni di responsabilità.

Le azioni positive individuate dal Comune di Suvereto per il triennio 2024-2026, alla luce degli obiettivi innanzi richiamati sono di seguito articolate:

OBIETTIVO 1

Ambito d'azione: Realizzare indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità

A seguito dell'analisi sulla struttura organizzativa sopra riportata, e non riscontrandosi situazioni di squilibrio di genere, l'obiettivo è quello di presidiare il permanere della sostanziale uguaglianza di opportunità per i generi in ambito lavorativo nonché promuovere politiche dirette a combattere le discriminazioni di genere favorendo l'inclusione sociale della popolazione omosessuale e transessuale.

OBIETTIVO 2

Ambito d'azione: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Il Comune si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori o altre forme di discriminazione, dirette e indirette, relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Nel caso in cui si verifichino segnalazioni, l'Amministrazione Comunale si impegna ad adottare gli opportuni provvedimenti per eliminare situazioni conflittuali e sostenere l'interessato/a fornendo indirizzi sulle possibilità di rivolgersi a figure professionali/associazioni di volontariato/supporto esterno che lo/a stesso/a dovrà individuare.

Inoltre a fronte delle segnalazioni ricevute sarà valutata la sussistenza dei presupposti per l'avvio del procedimento disciplinare nei confronti dell'autore dei comportamenti segnalati. Sarà altresì garantita la massima tutela dell'interessato che ha denunciato i fatti e assicurata l'adozione degli opportuni provvedimenti protettivi.

L'Amministrazione si impegna a relazionare al CUG sull'esito delle segnalazioni effettuate.

OBIETTIVO 3

Ambito d'azione: Promuovere e potenziare il Comitato Unico di Garanzia

Al fine di promuovere e potenziare il Comitato Unico di Garanzia per una maggiore visibilità dei compiti e delle attività dello stesso, quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione rivolta ai dipendenti, con l'intento di favorire la collaborazione con gli altri Uffici/Servizi, si provvederà a:

- condividere il materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.);
- favorire la formazione specifica sulle competenze e sui ruoli dei componenti del CUG; tale formazione potrà essere richiesta dal CUG e/o proposta dall'Amministrazione anche avvalendosi dell'Ufficio della Consigliera Provinciale di Parità;
- valorizzare il ruolo del CUG nella sua azione di tutela nei confronti di dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta.

OBIETTIVO 4

Ambito d'azione: Favorire la conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare

Verificare e perseguire la possibilità di sviluppare modalità organizzative del lavoro che consentano alla sfera privata ed a quella professionale di armonizzarsi prevedendo e correggendo eventuali conflitti che spesso

vanno a scapito delle possibilità di reale valorizzazione professionale ed in generale, del benessere lavorativo, ma anche della qualità stessa dei servizi resi attraverso le seguenti azioni:

- nell'attuazione delle disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi vita lavoro, lavoro agile e lavoro da remoto, dare priorità alla fruizione delle relative misure, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e del personale impegnato in attività di volontariato;
- verifica sulla flessibilità dell'orario di lavoro e individuazioni di soluzioni che consentano di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare

OBIETTIVO 5

Ambito d'azione: Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Un profondo legame unisce la finalità della formazione con quella della valorizzazione del personale nell'adozione di politiche e di azioni positive riguardanti le Pari Opportunità.

Investire nella formazione, significa creare presupposti per una sensibilità al rispetto delle Persone (uomini e donne), un'attenzione al contrasto di ogni forma di discriminazione, significa ottenere efficacia di tutte quelle azioni che hanno come finalità l'incremento della valorizzazione personale ed il benessere organizzativo dell'ente.

Il Comune si impegna a:

- curare la formazione e l'aggiornamento del personale, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne;
- adottare altresì modalità organizzative idonee a garantire la partecipazione ai corsi di formazione per attuare pari opportunità e favorire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.
- promuovere la formazione specifica ai profili professionali a diretto contatto con l'utenza (agenti di Polizia Locale, addetti allo sportello etc.);
- promuovere l'utilizzo in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, lettere, regolamenti, ecc.) termini non discriminatori come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (ad es. persone anziché uomini).

SOGGETTI COINVOLTI

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti soggetti: Responsabili di Settore in sede di apposita conferenza convocata dal Segretario Comunale e Servizio personale, sempre in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento. La piena attuazione del presente Piano è rinviata ad una validazione da parte del Comitato