



COMUNE di TRAMUTOLA

Provincia di Potenza

ALLEGATO 5 al P.I.A.O. 2024/2026

Approvato con G.C. 25 del 26/03/2024

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE Aggiornamento TRIENNIO 2024-2026

Il presente Piano di azioni positive 2024-2026 è un documento programmatico che raccoglie le iniziative programmate da questo Ente per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, per realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per prevenire situazioni di malessere tra il personale nonché e per promuovere un clima di benessere organizzativo e di assenza di discriminazioni.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Pertanto, le iniziative previste dal presente documento costituiscono parte integrante dell'insieme di azioni finalizzate, attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze e individualità, a garantire la realizzazione della parità formale e sostanziale, contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta e indiretta, incentivare la conciliazione famiglia/lavoro, promuovere la rimozione dei fattori che possono incidere negativamente sul benessere, sulla sicurezza nel luogo di lavoro, sulla salute dei dipendenti.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Il Piano rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente che impone alle amministrazioni pubbliche la predisposizione di Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Prima di descrivere il contesto organizzativo del Comune di Tramutola, si ritiene utile riepilogare i principali interventi del Legislatore in tale materia.

- D. Lgs. n. 198 dell'11.4.2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, abrogando al contempo pari norme del D. Lgs. n. 196/2000 e Legge n. 125/1991 con il disposto dell'art. 57;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 in data 26 giugno 2019 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, definisce le linee di indirizzo in materia di promozione della parità e delle pari opportunità. Nello specifico sostituisce la precedente direttiva 23 maggio 2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "*Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*".
- Decreto Legislativo n. 165/2001, all'art.57, come novellato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 4 2010 n. 183, stabilisce che presso le Pubbliche Amministrazioni venga costituito un Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni; in tale ambito, va menzionata anche la direttiva del 4 marzo 2011 con la quale il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità hanno

- direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.
- Decreto Legislativo n. 165/2001, all'art.57, come novellato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 4 2010 n. 183, stabilisce che presso le Pubbliche Amministrazioni venga costituito un Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni; in tale ambito, va menzionata anche la direttiva del 4 marzo 2011 con la quale il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità hanno adottato le linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG, ora aggiornate dalla Direttiva 2/2019, come precedentemente esposto.

Anche alla luce di tali norme, che specificano e valorizzano ulteriori ambiti di parità e di opportunità, questo Ente, attraverso il presente Piano Triennale delle Azioni Positive per le pari opportunità, ed in prosecuzione delle azioni già intraprese nel precedente piano, ha approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023/2025 con delibera di G.C. n. 3 del 25/01/2023.

Ai sensi e per gli effetti della Direttiva n.2/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, si procede con il presente documento all'aggiornamento annuale del Piano.

Prima di presentare in forma analitica le singole azioni, si ritiene utile riportare alcuni dati sintetici relativi al contesto organizzativo del personale del Comune di Tramutola

PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO

La dotazione organica del Comune di Tramutola presenta il seguente quadro di confronto tra la situazione di uomini e donne, comprensiva dei lavoratori a tempo determinato, indeterminato, delle Posizioni Organizzative e del Segretario Generale:

totale personale dipendente: n. 15

donne: n. 5

uomini: n. 10

Il personale è così suddiviso:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretario Generale	1	0	1
Area Amministrativa	2	4	6
Area Tecnica	1	3	4
Area Contabile	1	1	2
Polizia Locale	0	2	2

Il personale è così suddiviso per categoria:

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
D3	0	1	1
D1	2	5	7
C	1	3	4
B3	0	0	0
B1	1	1	2

Per quanto riguarda la scelta del part-time la situazione è la seguente:

PERSONALE	DONNE	UOMINI
tempo pieno	2	9
part-time	1	0

PRINCIPI

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, il Comune si ispira ai seguenti principi:

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

In questa ottica gli **obiettivi** di carattere generale che l'Amministrazione Comunale intende perseguire nell'arco del triennio sono:

- Formazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), anche attraverso l'organizzazione di giornate dedicate alla formazione specifica.**

Azioni:

-Possibilità di effettuare attività formative, con docenti esperti in materia, destinati sia ai membri titolari che supplenti del C.U.G.

- Attivazione dei contatti con altri C.U.G. per la condivisione delle esperienze e delle buone prassi.**

Azioni:

-Partecipazione a tavoli inter-istituzionali di programmazione e relazione di interventi specifici.

- Formazione e Promozione dell'inclusione e della conciliazione/condivisione vita privata e familiare con vita lavorativa (L. 81/2017 e art.14 L. 124/2015, legge 4/2021)**

Azioni:

- *Introduzione di percorsi formativi sul lavoro agile (smart working)*
- *Introduzione di percorsi formativi di diversity management (disabilità);*
- *Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità*

- **Promozione della cultura di genere**

SOTTOBIETTIVI:

- 1. Valorizzare la differenza di genere;
- 2. Sensibilizzare sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali;
- 3. Sensibilizzare e formare sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro.

Azioni:

- *Introduzione di percorsi formativi rivolti sia al personale femminile che a quello maschile, di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità, sulle discriminazioni di genere sui posti di lavoro;*
- *Introduzione di un modulo nei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle Pari opportunità e sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali;*
- *Sul sito istituzionale è inserito anche un banner per il collegamento al link istituzionale dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità: www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it al fine di recepire tutta la normativa sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere*

Aggiornamento e Monitoraggio

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del medesimo. Lo stesso sarà aggiornato annualmente.

Le azioni positive descritte nel Piano verranno, pertanto, attuate nel periodo di validità del medesimo.

Il Comune di Tramutola, acquisiti i necessari pareri previsti dalla normativa vigente, provvederà ad attuare le attività previste dal presente Piano con l'ausilio delle strutture amministrative interessate, nella consapevolezza che la rimozione degli ostacoli che si frappongono alla realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro costituisce un obiettivo primario dell'attività della Pubblica Amministrazione.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale interessato al fine di monitorare e adeguare i modi di attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).

Conclusioni

Le attività di informazione, formazione e aggiornamento risultano essenziali al fine di promuovere

all'interno del contesto lavorativo del Comune di Tramutola la conoscenza della normativa in materia e la cultura delle pari opportunità, da attuare anche attraverso la sensibilizzazione del personale e la sperimentazione di iniziative di conciliazione dei tempi di cura familiare e lavorativa.

Il Piano delle Azioni Positive relativo al triennio 2023 - 2025 rappresenta l'opportunità per l'Amministrazione di continuare a sperimentare l'attuazione di programmi individuati con specifico riferimento alla realizzazione delle pari opportunità di genere e destinati in concreto a migliorare il benessere organizzativo.

Il piano è pubblicato all'Albo Pretorio on line, sul sito web dell'Ente nella sezione " Amministrazione Trasparente" e inviato in formato elettronico a tutti i dipendenti.