

COMUNE DI SAN GREGORIO MAGNO



COMUNE DI SAN GREGORIO MAGNO PROVINCIA DI SALERNO

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2024 – 2026

(Art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”)

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 29 del 5 marzo 2023

Premessa

L'art. 48, comma 1, del D.lgs n. 198/2006, recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", prevede che ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 (Testo Unico Pubblico Impiego), i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, fra l'altro, devono favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), del D.lgs. n. 198/2006.

La Direttiva 26 giugno 2019, n. 2/2019, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle pubbliche amministrazioni", emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, che sostituisce le precedenti direttive del 23.05.2007 e del 04.03.2011, fornisce le linee di azione che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad attuare riguardanti, nello specifico, i seguenti ambiti di intervento:

- prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo;
- rimozione di fattori che ostacolano le pari opportunità nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, eliminazione di eventuali penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, anche di posizione organizzativa o dirigenziali, nello svolgimento delle attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, nonché nella corresponsione dei relativi emolumenti;
- garanzia del benessere organizzativo e dell'assenza di qualsiasi discriminazione, nonché della migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- promozione, di percorsi informativi e formativi sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rivolti a tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di San Gregorio Magno, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende consolidare quanto già realizzato in passato ed estendere ulteriormente le proprie azioni al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

1. Fonti normative

- L'art. 37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- La Legge 20 maggio 1970 n. 300, che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata la parità di sesso;
- Il D.P.R. 9 maggio 1994 n. 487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- L'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;

- Il D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, ed in particolare gli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, 19, comma 5-ter, 35, comma 3, lettera c), 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”;
- Il D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;
- La Direttiva 26 giugno 2019, n. 2/2019, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle pubbliche amministrazioni”, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione;
- I vari contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali.

2. Durata e contenuto del Piano

Il presente Piano ha durata triennale e si sviluppa in tre parti:

- Personale in servizio
in cui vengono forniti elementi per un’analisi del contesto organizzativo e del personale in servizio nell’Ente.
- Obiettivi
in questa parte sono individuati gli obiettivi previsti nel triennio 2024-2026.
- Azioni positive.
per il raggiungimento degli obiettivi vengono individuati gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.
In particolare le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Le stesse sono misure “*speciali*” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “*temporanee*” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti pareri, informazioni, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato del piano medesimo.

3. Personale in servizio

Al 1° gennaio 2024 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la rappresentanza maschile e femminile:

Lavoratori a tempo indeterminato	Ex Cat. D	Ex Cat. C	Ex Cat. B	Ex Cat. A	Totale
Donne	1	2	1	1	5
Uomini	2	3	2	1	8
Totale	3	5	3	2	13

Al 1° gennaio 2024 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo determinato presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

Donne	0
Uomini	2
Totale	2

Lavoratori con funzioni di responsabilità.

Dipendenti a tempo indeterminato/determinato nominati Responsabili di servizio cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000:

Donne: n. 1
Uomini: n. 3

R.S.U.: n. 3 uomini
Segretario Comunale: n. 1 donna (in convenzione con altro Comune)

Gli organi di governo comunali presentano il seguente quadro di raffronto tra la rappresentanza maschile e femminile:

Sindaco: uomo

Consiglio Comunale: n. 9 uomini (compreso il Sindaco)
n. 4 donne

Giunta Comunale: n. 3 uomini
n. 2 donne (tra le quali il Vicesindaco)

4. Obiettivi

L'Amministrazione comunale con il presente Piano delle Azioni Positive, considerando anche quanto stabilito nel precedente Piano, intende garantire e promuovere i seguenti obiettivi:

- **Obiettivo 1: Tutela dell'ambiente di lavoro**
- **Obiettivo 2. Pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale**
- **Obiettivo 3: Sviluppo carriera e professionalità**
- **Obiettivo 4: Orari di lavoro**
- **Obiettivo 5: Diffusione della cultura di genere.**

5. Azioni positive previste nel triennio 2024/2026

Per l'attuazione dei predetti obiettivi sono previste le seguenti azioni positive.

Obiettivo 1: Tutela dell'ambiente di lavoro

Descrizione: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni; promozione del benessere organizzativo ed individuale.

Finalità strategiche – Contenuto: Il Comune di San Gregorio Magno si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, ritenendo quale valore fondamentale da

tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo loro condizioni prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminanti, determinate, ad esempio, da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta. Il Comune di San Gregorio Magno si impegna quindi a promuovere il benessere organizzativo ed individuale dei lavoratori ed a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino, sul posto di lavoro, situazioni conflittuali determinate da pressioni, mobbing, molestie sessuali, atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, qualsivoglia forma di discriminazione.

Azioni: Il Comune di San Gregorio Magno si impegna 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, attraverso l'ascolto dei dipendenti ed il controllo dei responsabili sul mantenimento di corretti rapporti interpersonali tra colleghi. Il Comune si impegna ad individuare, monitorare ed analizzare eventuali problemi relazionali e disagi interni del personale ed a cercare soluzioni adeguate; si impegna, altresì, a monitorare a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo e ad analizzare le eventuali criticità.

Destinatari: Tutti i dipendenti

Obiettivo 2: Pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale

Descrizione e Finalità strategiche – Contenuto: Garantire le pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale

Azioni: Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salvo motivata impossibilità.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione del personale l'uno o l'altro sesso.

Non vi sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Destinatari: tutti i dipendenti e cittadini.

Obiettivo 3: Sviluppo carriera e professionalità

Descrizione: Fornire pari opportunità di carriera e sviluppo di professionalità ai dipendenti a prescindere dall'appartenenza di genere; favorire l'utilizzo di professionalità acquisite all'interno al fine di migliorare la performance dell'ente.

Finalità strategiche – Contenuto: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azioni: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici previsti nel Piano performance/PDO e delle altre forme di incentivazione, nel rispetto delle prescrizioni legislative e regolamentari vigenti in materia.

Destinatari: tutti i dipendenti.

Obiettivo 4 Orario di lavoro

Descrizione: Armonizzare/conciliare responsabilità professionali e familiari anche mediante il ricorso ad orari più flessibili

Finalità strategiche – Contenuto: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azioni: Su presentazione di motivata richiesta potrà essere valutata la concessione del part-time qualora la trasformazione non arrechi grave pregiudizio alla funzionalità dell'Amministrazione.

In presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere valutate, tenendo conto delle esigenze di servizio, ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle già previste per periodi di tempo limitati o particolari articolazioni orarie temporanee.

Attuazione puntuale della normativa sui congedi parentali.

Destinatari: tutti i dipendenti.

Obiettivo 5: Diffusione della cultura di genere

Descrizione: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategiche – Contenuto: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Azioni: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione del presente Piano di Azioni Positive sul sito web del Comune all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente".

Nomina del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G), ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001.

Destinatari: tutti i dipendenti e cittadini

6. Durata del Piano. Pubblicità

Il presente Piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale.

Il Piano sarà trasmesso per quanto di competenza alla Consigliera di Parità Provinciale e sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Il Piano potrà essere implementato e/o aggiornato durante la sua vigenza qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.