

COMUNE DI MAISSANA
Provincia di Spezia

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
2024- 2026

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2024 - 2026

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del Dlgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare *"la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*. La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."*

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 e prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*.

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi;

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2011 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*, in particolare all'art. 7 prevedendo che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"* e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità *"l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza"*

La situazione del Comune di Maissana

A fronte di una continua ridefinizione delle strutture organizzative e del contesto normativo di riferimento, oltre che della sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini, il personale del Comune di Maissana è costantemente calato e, in assenza di turnover, non si è ancora verificato un completo ricambio generazionale.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata *“un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza”*.

L'impegno dell'Amministrazione Comunale è sempre stato orientato in questa direzione, nonostante le difficoltà legate al notevole sottodimensionamento dell'ente che registra un numero sempre inferiore di risorse umane a fronte di un esponenziale aumento di nuovi e fondamentali adempimenti in ogni settore organizzativo.

Il personale in servizio

Ad oggi la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, può essere come di seguito riassunta:

FASCE D'ETA'		
	PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE	
	Donne	Uomini
MENO DI 30 ANNI	0	0
31-40 ANNI	0	0
41-50 ANNI	1	0
OLTRE 50 ANNI	1	3
	2	3

CATEGORIE GIURIDICHE		
	PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE	
	Donne	Uomini
Area degli operatori esperti (ex Posizione economica B3)	0	0
Area degli operatori esperti (ex Posizione economica B4)	0	3
Area degli Istruttori (ex Posizione economica C1)	1	0
Area dei funzionari ed elevata qualificazione (ex Posizione economica D3)	1	
	2	3

Per quanto riguarda le posizioni organizzative, occorre precisare che queste ultime corrispondono ai titolari del ruolo di Responsabili dei servizi delle diverse Aree Organizzative, precisando che:

- per n. 1 Area (Area Amministrativa) la responsabilità e' assegnata a n. 1 dipendente, appartenente all'area dei funzionari ed elevate qualificazione (ex cat. D3);
- per n. 1 Area (Area tecnica) la responsabilità è assegnata a n. 1 dipendente, appartenente all'area dei funzionari ed elevate qualificazione (ex cat. D1), dell'ufficio tecnico, presente in comune come incarico ex 110 tuel;
- per n. Area (Area contabile e finanziaria) la responsabilità è assegnata al sindaco in base alla legge 388/2000.

Obiettivi del Piano

Il Comune di Maissana nella definizione degli obiettivi 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 quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali in condizioni di parità di genere nelle posizioni lavorative;
7. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Le azioni positive previste dal piano triennale precedente hanno avuto seguito per quanto riguarda la promozione della cultura di genere.

Sono stati poi attuati interventi gestionali di progressione economica prevalentemente nei confronti del genere femminile, seppur in numero limitato.

Azioni positive

Di seguito le azioni previste dal Piano 2024-26. Alcune azioni, già previste nel precedente Piano Triennale, non sono state portate a compimento per le ragioni sopra indicate nonché per le difficoltà legate alla carenza di organico.

Azione 1

Titolo: Indagini conoscitive sul benessere organizzativo

Obiettivi e descrizione dell'intervento: Effettuazione annuale dell'indagine

Soggetti coinvolti: membri del Cug

Destinatari: tutto il personale

Azione 2

Titolo: Formazione del personale

Obiettivi e descrizione dell'intervento: Proseguire nell'analisi delle esigenze formative del personale, tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini.

Per superare la difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi di lavoro, carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi ecc., si confermerà la messa a disposizione dell'applicazione informatica per effettuare moduli di formazione on line su tutte le materie principali degli enti locali.

Soggetti coinvolti: Servizio personale, Responsabili di Area

Destinatari: tutto il personale

Azione 3

Titolo: Maggiore condivisione da parte dei Responsabili di Settore/Servizio degli obiettivi da raggiungere e maggiore coinvolgimento dei dipendenti

Descrizione dell'intervento: Aumentare il benessere organizzativo e la performance generale.

Interventi: prevedere in ogni servizio incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti, poiché la maggior condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella divisione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di fare parte di una squadra.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Area

Destinatari: tutto il personale

Azione 4

Titolo: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivi e descrizione dell'intervento: Nel rispetto dell'art. 57, comma 1, lett. C) del D.lgs. 165/2001 l'ente si impegna al rispetto delle seguenti azioni:

- riservare alle donne almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione anche con riguardo alle procedure di mobilità;
- motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/selezioni.

Durata del Piano: 3 anni per il triennio 2024/2026

Pubblicazione e diffusione

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, nonché in un luogo accessibile a tutti i dipendenti. Di esso verrà data informazione al personale dipendente del Comune, con invito ai Responsabili di Servizio a dare attuazione a quanto ivi previsto. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti, presso l'Ufficio Segreteria Comunale, eventuali pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e tendenzialmente condiviso.

Maissana, 18/01/2024