



COMUNE DI SAN POSSIDONIO

PROVINCIA DI MODENA

Piazza Andreoli, 1
41039 SAN POSSIDONIO

e-mail: segreteria@comune.sanpossidonio.mo.it

Tel. 0535.417911
Fax. 0535.417955

PIANO DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' NEL LAVORO TRA UOMINI E DONNE. TRIENNIO 2024/2026 (ALL. 2.2.b del PIAO 2024/2026)

Fonti normative e premesse introduttive

Il Decreto Legislativo 11.4.2006 n. 198, all'art. 48, e la Direttiva 23 maggio 2007 dei Ministri per le riforme nella pubblica amministrazione e per le pari opportunità, all'art. 3, stabiliscono che i comuni predispongono piani triennali di azioni positive tendenti:

- ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Il Decreto Legislativo 30.3.2001 n. 165, all'art. 57, prevede che le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

- a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
- c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

Nell'ambito del suddetto quadro normativo - posto che realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze, e sottolineato che la corretta e puntuale applicazione delle vigenti disposizioni di legge già contribuisce, in larga parte, a tradurre a livello pratico i principi in esse enunciati - l'Amministrazione Comunale di San Possidonio intende adottare il presente piano triennale di azioni positive prefiggendosi i seguenti obiettivi di carattere generale:

1. rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

2. promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.
3. favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.
4. favorire la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.

Analisi della situazione attuale del Comune di San Possidonio

La predisposizione di un efficace piano triennale di azioni positive non può prescindere dall'esame dell'attuale situazione del personale in servizio presso l'Ente, tanto dal punto di vista della composizione della dotazione organica, quanto dal punto di vista di taluni fondamentali istituti di pari opportunità fruibili da parte dei dipendenti.

La vigente dotazione organica del Comune di San Possidonio attualmente prevede n. 17 posti coperti a tempo indeterminato, suddivisi in tre settori di riferimento, articolati come meglio dettagliato nella tabella che segue:

DIPENDENTI	Categoria D (no APO)	Categoria C	Categoria B	Totale
Donne	0	7	2	9
Uomini	0	2	3	5
TOTALE	0	9	5	14

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti Responsabili di Settore a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del Dlgs. n. 267/2000 è così rappresentata:

RESPONSABILI DI SETTORE (APO)	Donne	Uomini	Totale
quantità	2	1	3

Si dà atto che non occorre al momento adottare strategie tese a favorire il riequilibrio della presenza femminile in quanto il divario fra generi rilevato è inferiore a due terzi, soglia così determinata dall'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006; va, per converso, sottolineato che la presenza femminile è superiore rispetto a quella maschile, anche nell'ambito delle posizioni organizzative.

Relativamente ai corsi formativi e di aggiornamento professionale, è premura del Comune garantire la partecipazione agli stessi delle proprie dipendenti proporzionalmente alla loro presenza all'interno dell'Ente, prevedendo e/o richiedendo modalità organizzative idonee a salvaguardare la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

Con riferimento alle commissioni di concorso, l'Amministrazione ne garantisce una composizione conforme al dettato legislativo riservando, pertanto, un terzo dei posti alle donne, facendo comunque salvi i casi in cui ciò non sia possibile in relazione ad eventuali situazioni di incompatibilità o per ragioni connesse alla comprovata esperienza che deve essere posseduta nelle materie oggetto di concorso.

Obiettivi specifici del piano triennale di azioni positive

In linea con quanto riportato nella prima parte del presente documento, il Piano di Azioni Positive del Comune di San Possidonio per il triennio 2024/2026 contempla gli obiettivi di seguito elencati:

- 1) poter usufruire del potenziale delle risorse umane per valorizzare la missione dell'Ente;
- 2) rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- 3) favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione, sistematicamente, le diverse condizioni ed esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, da contemperare con le esigenze dell'Ente.
- 4) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale che rientra da congedi per maternità/paternità o a seguito di prolungata assenza.
- 5) promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Azioni positive da realizzare per il raggiungimento degli obiettivi prefissati

Il raggiungimento degli obiettivi specifici come sopra delineati, è conseguibile realizzando le azioni positive di seguito descritte in corrispondenza di ciascun obiettivo.

OBIETTIVO N. 1 - Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente.

- * Azione positiva: promozione della partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna, compatibilmente con i vincoli previsti da disposizioni di legge e con i conseguenti limiti alle risorse a tal fine destinabili;
- * Azione positiva: creare un ambiente lavorativo *stimolante* al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.
- * Azione positiva: adozione di politiche di gestione del personale che, nel rispetto dei vincoli e dei criteri previsti dalla legge, si avvalgano di strumenti incentivanti la crescita professionale e di carriera anche allo scopo di evitare il crearsi di situazioni di sottorappresentazione delle donne in uno o più posizioni lavorative.

OBIETTIVO N. 2 - Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

- * Azione positiva: Costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

L'Amministrazione Comunale, ribadito che al proprio interno non sussistono attualmente situazioni di sottorappresentazione delle donna, ma volendo, tuttavia, prestare maggiore attenzione alle varie tematiche inerenti le pari opportunità nei molteplici aspetti che vi attengono - organizzazione del lavoro, formazione, reali opportunità di crescita professionale e culturale – e, nello stesso tempo, evitare che in futuro si creino situazioni di sottorappresentazione della donna, intende istituire il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, previsto dall'art. 57 del Decreto Legislativo 30.3.2001 n. 165.

Ai sensi della citata disposizione di legge il Comitato sarà costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione, da un numero pari di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi e da un presidente designato dall'amministrazione.

* Azione positiva: adozione di un codice di condotta contro le molestie sessuali ed il mobbing.

Ai sensi dell'articolo 19, comma 3, lettera d) del C.C.N.L. 14 settembre 2000 e delle vigenti direttive europee, sarà predisposto ed adottato un codice di condotta contro le molestie sessuali ed il mobbing.

* Azione positiva: adozione di un sistema di stesura degli atti amministrativi dell'Ente - siano essi a rilevanza meramente interna come, ad esempio il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, siano essi a rilevanza anche esterna, in particolare i bandi di concorso - che preveda, anche con riferimento ai vigenti atti che in tal senso saranno adeguati, l'utilizzo di un linguaggio improntato alla piena uguaglianza sul posto di lavoro ed alla garanzia di pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori e, comunque, non discriminatorio.

OBIETTIVO N. 3 - Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione, sistematicamente, le diverse condizioni ed esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, da contemperare con le esigenze dell'Ente.

* Azione positiva: proficua ed oculata gestione di permessi, aspettative, congedi, flessibilità di orario. L'intento di questo obiettivo è quello di concepire forme di organizzazione del lavoro che, tenuto conto delle modalità, delle condizioni e dei tempi che lo contraddistinguono, consentano, anche attraverso la gestione di taluni istituti giuridici all'uopo previsti, una sana ed efficace conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali delle lavoratrici e dei lavoratori.

In tale ottica l'Ente garantisce a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di permessi, aspettative, congedi, assicurando obiettività nella valutazione sulla reale esistenza dei necessari presupposti e rapidità nell'istruzione del procedimento e nella risposta al lavoratore richiedente.

L'Ente assicura altresì a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile, in entrata ed in uscita dal lavoro, in modo da consentire che la lavoratrice o il lavoratore possano, nel caso specifico, accompagnare e ritirare i propri figli presso e dagli istituti scolastici frequentati.

Ferma restando la disciplina degli istituti sopra menzionati contenuta nei C.C.N.L., nella legge e nel Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, potranno essere attivate forme di consultazione dell'istituendo Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che, tenuto conto delle esigenze dell'ente e di quelle dei lavoratori, consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

* Azione positiva : Potenziamento della modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, attivando, se necessario, le procedure per consentire al personale di rendere le prestazioni direttamente dal proprio domicilio.

OBIETTIVO N. 4 - Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale che rientra da congedi per maternità/paternità o a seguito di prolungata assenza.

* Azione positiva: fornire adeguato supporto in fase di reinserimento nel proprio impiego alle lavoratrici ed ai lavoratori che, avendo beneficiato di congedo per maternità/paternità o in presenza di altre circostanze, sono rimasti assenti dal lavoro per lunghi periodi tempo. Tale supporto, che potrà rivestire, a titolo esemplificativo, le forme dell'affiancamento da parte dei colleghi e/o di attività formativa specifica, sarà tanto più importante e dovrà essere a maggior ragione garantito qualora nel corso del periodo di assenza dal lavoro, specie se di considerevole durata, siano intervenute rilevanti modificazioni nel contesto organizzativo dell'ente e/o dell'unità operativa di appartenenza, oltre che nella normativa che regola l'attività assegnata.

OBIETTIVO N. 5 - Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

* Azione positiva: diffusione del piano di azioni positive e dei suoi contenuti mediante pubblicazione all'Albo pretorio dell'ente, sul sito internet e, comunque in luogo accessibile a tutte le lavoratrici ed a tutti i lavoratori;

* Azione positiva: raccolta di segnalazioni in merito a problematiche e raccolta di osservazioni, suggerimenti, proposte, concernenti i temi delle pari opportunità, avanzate dai dipendenti, da trattare e discutere in sede di Comitato unico di garanzia;

* Azione positiva: costante monitoraggio sull'attuazione dei contenuti del piano triennale di azioni positive e suo aggiornamento ove ciò si renda necessario.