



COMUNE DI MASCHITO

Provincia di Potenza

Via L. Cariatì n.112 - CAP 85020 - Tel. 0972-33047
C.F. 86002060761 - P. IVA 00529070765

PEC: anagrafe.maschito@cert.ruparbasilicata.it Sito internet: www.comune.maschito.pz.it



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LA PARITÀ UOMO DONNA 2024-2026

ALLEGATO N. 4

AL

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026
(Art. 6 commi da 1 a 4 D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

(Approvato con D.G.C. n. 36 del 28/05/2024)

PREMESSA

Il presente Piano triennale di azioni positive costituisce un aggiornamento del precedente Piano adottato per il triennio 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 81 in data 5.9.2023.

In una visione di continuità programmatica, esso è rivolto a promuovere all'interno del Comune di Maschito l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Nell'ambito della legislazione di settore, particolare rilievo assumono, ai fini della realizzazione di una parità sostanziale, le iniziative originariamente introdotte nel nostro ordinamento dalla legge 10 aprile 1991 n. 125, estese alle pubbliche Amministrazioni dal D.lgs. 165/2001, e ora disciplinate dal D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" (d'ora in poi, per brevità, "Codice"), che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento.

A tenore dell'art. 48 del Codice, ciascuna Pubblica Amministrazione predispone un Piano di azioni positive volto ad "assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale.

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata, dall'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" del decreto legislativo sopra citato, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Sono inoltre, 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 che indiretta e "temporanee" in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.

La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e

del Consiglio Europeo 2006/54/CE, sottolinea l'importanza del ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. Essa si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Anche il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

In tema di pari opportunità è poi intervenuto l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro"), apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Più in particolare, il novellato art. 7 introduce l'ampliamento delle garanzie, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione 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." Per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo. La norma allarga l'ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro. È notorio, infatti, che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è un ambiente nel quale si ottiene un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, che di appartenenza. Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), che ha reso esplicito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga. La norma prevede, infatti, che "La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro". La stessa legge 4 novembre 2010, n. 183 ha introdotto, ex novo, un obbligo avente natura giuridica riguardante il generare, nelle organizzazioni pubbliche, benessere organizzativo. Prevedendo lo stesso art. 7 comma 1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 21 della legge ora citata che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo" si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale. Inoltre, le integrazioni all'art. 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, operate dall'art. 21 sopracitato, hanno previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione. La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

Nel quadro di riferimento si aggiunge il d.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" con il quale sono state introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della

maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

IL CONTESTO E GLI OBIETTIVI DEL PIANO

Situazione Attuale: presenza nelle attività - avanzamento professionale e di carriera - trattamento economico e retributivo.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

LAVORATORI	CatD	Cat.C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	1	1	1	0	3
Uomini	0	4	0	2	6
TOTALE	1	5	1	2	9

Personale con funzioni di Responsabilità di P.O.

Posizione organizzativa	Uomini	Donne
Area Amministrativa	0	1
Area Finanziaria	1	0
Area Tecnica	1	0
TOTALE	2	1

Segretario Comunale: sede vacante. Reggenza donna

Per quanto riguarda la composizione degli organi elettivi del Comune, il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

Organi elettivi	Uomini	Donne
Sindaco	1	
Giunta comunale - Assessori	1	1
Consiglio comunale	7	1
TOTALE	9	2

Nella gestione del personale si presterà particolare attenzione all'attivazione di strumenti atti a promuovere le reali parità e le pari opportunità nell'ambiente di lavoro.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Il piano da un lato si pone come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

Esso si ispira a due fondamentali linee di indirizzo:

- ⇒ **proseguire nelle iniziative che, di fatto, sono già state intraprese ed attuate a prescindere dalla formale adozione del PAP;**
- ⇒ **prevedere ulteriori azioni che tengano conto dei bisogni connessi alla presenza femminile tra il personale dipendente.**

Il piano si pone, quindi, come obiettivi principali:

- ⇒ **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 rappresentate;**
- ⇒ **favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.**

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

In un'ottica di coerenza e continuità con i precedenti Piani, le cui finalità si continuano a ritenere prioritarie anche per il triennio 2024-2026, il Comune di MASCHITO intende perseguire i seguenti obiettivi operativi:

1. **OBIETTIVO 1:** RIMUOVERE GLI OSTACOLI CHE DI FATTO IMPEDISCONO LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO TRA UOMINI E DONNE;
2. **OBIETTIVO 2:** GARANTIRE UN AMBIENTE DI LAVORO IMPRONTATO AL BENESSERE LAVORATIVO;
3. **OBIETTIVO 3:** TUTELARE L'AMBIENTE DI LAVORO DA OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE, DIRETTA E INDIRETTA, GARANTIRE LA TRASPARENZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA PER PROMUOVERE LA CULTURA DI GENERE;
4. **OBIETTIVO 4:** CONCILIARE VITA PERSONALE/LAVORO;

⇒ Ai fini **dell'OBIETTIVO N. 1**, saranno attivate le seguenti azioni positive:

Costituzione del CUG

Verrà costituito presso l'Ente il Comitato Unico di Garanzia per la gestione delle attività rivolte alle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, al fine di prestare attenzione alle tematiche inerenti le problematiche di genere e ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione del lavoro, alla formazione, alla motivazione e alla predisposizioni di reali opportunità di crescita professionale e culturale.

Formazione sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro.

L'amministrazione implementerà le attività di formazione, informazione e sensibilizzazione.

Per accrescere, attraverso iniziative formative, la cultura della parità e delle pari opportunità e del benessere organizzativo del personale, l'Amministrazione darà nel corso del triennio particolare risalto alla implementazione e al monitoraggio di tutti gli strumenti tecnologici innovativi per sostenere il principio delle pari opportunità. Ad esempio in tema di formazione/informazione ha utilizzato ed implementerà i sistemi di videoconferenza, e di formazione attraverso il sistema e-learning consentendo, così, una maggiore partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle attività formative e alle iniziative svolte presso la sede dell'Ente, tutelando il principio delle pari opportunità di accesso alla formazione.

Procedure concorsuali

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso/selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato dovrà essere opportunamente giustificata. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

⇒ Ai fini **dell'OBIETTIVO N. 2**, saranno attivate le seguenti azioni positive:

Sviluppo di carriera e professionalità.

L'Amministrazione si impegna a favorire professionalità e carriera dei lavoratori e delle lavoratrici senza alcuna discriminazione. Dando attuazione a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, promuove il merito e il miglioramento della performance individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche.

Percorsi formativi di *diversity management* e sostegno sul tema della disabilità.

Per quanto riguarda le iniziative utili a favorire l'inclusione e a rimuovere ogni tipo di discriminazione, oltretutto nel rispetto delle norme di sicurezza a carico del datore di lavoro, va segnalato che il Comune di Maschito è in costante aggiornamento anche al fine di dotarsi di ausili per il personale con disabilità. Si intende prevedere interventi specifici per la supervisione delle dinamiche presenti nei contesti lavorativi al fine di favorire il coinvolgimento del personale con disabilità, oltre che dare sostegno al team che dovrà farsi carico delle problematiche poste dai colleghi portatori di disagio. Per il triennio 2024/2026 verrà posta particolare attenzione anche alle attività del "Disability manager" che, in linea con gli obiettivi dell'amministrazione, promuoverà azioni tese a tutelare i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori portatori di disabilità fisiche e psichiche. In tale ambito, si intende promuovere iniziative finalizzate alla promozione della cultura dell'inclusione, avvalendosi anche della collaborazione delle associazioni delle varie categorie di disagio (Associazioni non vedenti, non udenti, ecc,) per implementare l'utilizzo di ogni utile supporto per rimuovere gli ostacoli e garantire una parità di accesso alla vita lavorativa di ogni singolo lavoratore e lavoratrice. Ciò anche alla luce delle nuove modalità di lavoro che possono essere indispensabili per eventuali future circostanze emergenziali

⇒ Ai fini **dell'OBIETTIVO N. 3**, saranno attivate le seguenti azioni positive

Prevenzione dei conflitti.

L'amministrazione si impegna a 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. L'Ente si impegna a porre in essere, in collaborazione e su impulso del Comitato Unico di Garanzia, ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni. Rientrano in questo ambito anche le iniziative previste come obbligatorie dalla vigente normativa per la prevenzione della corruzione: in particolare, l'attivazione dei canali informatici per il *whistleblowing* (con conseguente tutela del dipendente che segnala illeciti) e la formazione del personale inerente al contenuto del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Il Comune di Maschito si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate a titolo esemplificativo) da: pressioni o molestie sessuali; casi di mobbing; atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forme velate o indirette; atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

⇒ Ai fini **dell'OBIETTIVO N. 4**, saranno attivate le seguenti azioni positive

Politiche dell'orario di lavoro.

L'ente si impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo degli strumenti quali la disciplina:

1. FLESSIBILITÀ DI ORARIO
2. PART-TIME
3. CONGEDI PARENTALI

Lavoro agile.

Dopo il periodo di emergenza epidemiologica da Covid-19, che ha caratterizzato diversi anni dal 2020 al 2023, la normativa nazionale ha esteso l'impiego del lavoro agile quale modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative nella pubblica Amministrazione. Nel triennio di riferimento, saranno valutate, in aderenza alla normativa nazionale in materia, le modalità di svolgimento del lavoro agile che si configura strumento adeguato per poter realizzare un migliore equilibrio tra vita lavorativa ed esigenze personali.

Il Comune di Maschito con deliberazione di Giunta comunale n.81 del 5.9.2023 ha regolamentato, inarmonia con le novità normative di cui alla Legge 22 marzo 2017 n. 81 artt. 18 - 23 e contrattuali, il lavoro agile con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il Piano Operativo del Lavoro Agile è stato, poi, aggiornato in sede di approvazione del PIAO 2024/2026 con il recepimento delle ultime indicazioni recate dalla direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29.12.2023.

Formazione e promozione della cultura di genere. Sottobiettivi.

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

Per il triennio 2024-2026 l'amministrazione intende sostenere e implementare azioni utili per la rimozione di ogni forma di disagio, anche attraverso le attività di formazione, informazione e sensibilizzazione.

Al fine di accrescere, attraverso iniziative formative, la cultura della parità e delle pari opportunità e del benessere organizzativo del personale, l'Amministrazione ha dato e darà nel corso del triennio particolare risalto alla implementazione e al monitoraggio di tutti gli strumenti tecnologici innovativi per sostenere il principio delle pari opportunità. Ad esempio in tema di formazione/informazione ha utilizzato ed implementerà i sistemi di videoconferenza, e di formazione attraverso il sistema e-learning consentendo, così, una maggiore partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle attività formative e alle iniziative svolte presso la sede dell'Ente, tutelando il principio delle pari opportunità di accesso alla formazione.

In continuità con il triennio precedente l'Amministrazione ha costantemente cura di dare ampia diffusione al "Codice di condotta per la tutela del diritto delle pari opportunità, la valorizzazione del

benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" adottato con decreto del Ministro della salute del 6 marzo 2015, registrato alla Corte dei conti il 3 aprile 2015 delle pari opportunità di accesso alla formazione, mediante:

- 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 nei posti di lavoro;
- introduzione di modulo dei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle pari opportunità e sul tema delle molestie sessuali;
- inserimento sul sito comunale il link del sito 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.

DURATA DEL PIANO E MONITORAGGIO

Il presente Piano ha durata per *il triennio 2024/2026*.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato. In ogni caso, durante il periodo di vigenza, il presente Piano potrà essere implementato o modificato qualora se ne ravvisi la necessità e/o opportunità.