



**CITTÀ DI
CAPACCIO
PAESTUM**

*Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità, la valorizzazione
del benessere di chi lavora e contro le
discriminazioni*

Al Segretario generale

Dott. Andrea D'Amore

OGGETTO: Trasmissione Piano Triennale Azioni Positive 2024-2026

Dando seguito all'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), si trasmette in allegato il Piano Triennale Azioni Positive 2024-2026, approvato in seno all'incontro tenutosi il giorno 6 febbraio 2024 alle ore 12:00 presso la sede comunale di Capaccio Scalo – P.zza Santini, giusto verbale n. 1 – annualità 2024 Prot. n. 5535 del 06.02.2024.

Capaccio Paestum, 20 febbraio 2024



Presidente del C.U.G.

Dott.ssa Elisabetta Delli Santi



COMUNE DI CAPACCIO PAESTUM

PROVINCIA DI SALERNO

PIANO DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2024-2026

(art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 s.m.i.
“Codice delle pari opportunità”)

Premessa:

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

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. 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.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

La Direttiva n.2 /2019 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità”.

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.

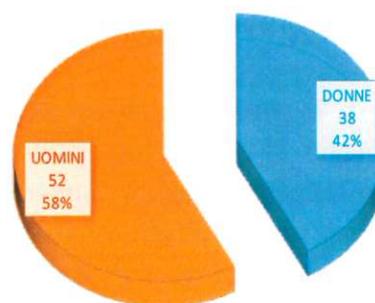
Il Comune di Capaccio Paestum, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità e nel tentativo di armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche 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, ha individuato quanto di seguito esposto.

Analisi dati del Personale

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

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2023

Al 31 dicembre 2023 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:



DIPENDENTI **N. 90**
DONNE **N. 38**
UOMINI **N. 52**

Così suddivisi per Aree:

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area I Demografici Istat Ecologia Ambiente - Informatica - Giudice di Pace -Tributi - Entrate Patrimoniali - Affissioni Attività Produttive - Suap.	11	6	17
Area II Contabilità e Finanze - PTFP -		3	3
Area III Aff. Generali e Istituzionali - Personale Risorse Umane - Economato	3	5	8
Area IV Pubblica Istruzione - URP - Trasporto Pubblico Locale - Politiche sociali - Informagiovani	1	2	3
Area V Sostenibilità Ambientale - Autorizzazioni Paesaggistiche	1	1	2

Area VI Urbanistica Edilizia Privata Demanio Patrimonio Inventario - Area PIP	8	2	10
Area VII Serv. Cimiteriali - Pubblica Illuminazione - Espropri - Datore di Lavoro - Toponomastica	1	0	1
Area VIII LL.PP. - Serv. Idrici Integrati -	4	1	5
Area IX Manutenzioni	1	1	2
Area X Avvocatura - Affari Legali - Contenzioso	2	1	3
Area XI Polizia Locale - Protezione Civile	20	16	36
Area XII Turismo Sport Spettacolo- Istituzione Poseidonia	0	0	0
TOTALE	52	38	90

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

AREA /PROFILO PROFESSIONALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Funzionari ed elevata qualificazione	12	9	21
AREA /PROFILO PROFESSIONALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Istruttori	38	28	66
AREA /PROFILO PROFESSIONALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Operatori Esperti	1	2	3
AREA /PROFILO PROFESSIONALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Operatori	0	0	0
Segretario (non personale dipendente)	1		

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	4	5	9
Posti di ruolo part/time	8	4	12
ISTRUTTORI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	23	5	28
Posti di ruolo part/time	16	22	38
OPERATORI ESPERTI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	0	1
Posti di ruolo part/time	0	2	2

OPERATORI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo part/time	0	0	0

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità in relazione alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art. 1 OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art. 2 Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di CAPACCIO PAESTUM si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio 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 della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. Continua l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, costituito con determinazione del Responsabile del Servizio P.O Risorse Umane n. 17 del 27.07.2021 (Reg. Gen. n. 1258 del 27.07.2021) e successivamente nominato con Decreto sindacale n. 32601 del 05.08.2021, che, oltre ad avere un ruolo propositivo, ha il compito di svolgere l'attività di studio, ricerca e promozione delle pari

opportunità nell'Ente locale. Inoltre, si propone di costituire e nominare il "Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing" del personale dipendente, oltre all'approvazione del relativo regolamento per il funzionamento dello stesso.

3. Il C. U. G. si impegna, altresì, anche di concerto con il Comitato paritetico sul Mobbing, a condividere il Codice di comportamento dei dipendenti comunali dell'Ente, specie laddove si specificano le regole di condotta conformi alla parità e a individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni.
4. Il Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing opererà per prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del *mobbing*, per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.
5. Il Comune si impegna, inoltre, a nominare, la Consigliera di Fiducia, a cui far pervenire le eventuali segnalazioni relative al punto 4).

Art. 3

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo: la scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. 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.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Capaccio valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 4

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore dell'Ente, consentendo pari opportunità sia alle donne lavoratrici che agli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati e/o organizzati, favorendone altresì la gratuità. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente sia durante l'assenza che nel momento del rientro: l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, oppure la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 5

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

1. Il Comune di Capaccio Paestum favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e l'organizzazione degli orari di lavoro, tali da consentire una migliore conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari. In particolare, l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".
2. Le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali si realizzano attraverso azioni che prendano in considerazione una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, delle differenti esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona, conciliando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.
3. La promozione delle pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio è finalizzata a trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori, come ad esempio problemi di salute.
4. L'utilizzo di tempi di lavoro flessibili favorisce il miglioramento della qualità del lavoro ed il potenziamento delle capacità di lavoratrici e lavoratori. L'Ente, all'uopo, assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della intranet del Comune.
5. Si valuta lo svolgimento di alcune attività in smart working disponendo l'esonero lavorativo per quei dipendenti che presentano problemi di salute e per questo considerati "fragili" e per i servizi non indifferibili ma oggettivamente non erogabili in modalità agile.

Art. 6

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet del Comune di Capaccio Paestum.

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