

ALLEGATO A 4 AL PIAO 2024-2026 . SEZIONE

Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità



COMUNE DI VISCIANO

Città Metropolitana di Napoli

Premessa

Per azioni positive si intendono quelle misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Più in particolare esse rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni per guardare la parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Sul piano normativo ciò trova riscontro prima nella Legge 125/91 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro" e poi nel Dlgs. n. 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive".

Successivamente il decreto legislativo n. 198/2006, "Codice di pari opportunità tra uomini e donne a norma della Legge 28 novembre 2005 n. 246", riprende e coordina, in un testo unico, le disposizioni ed i principi di tali disposizioni.

Quanto al ruolo che devono svolgere in tale materia le PPAA, l'art 48 co 1 di tale decreto legislativo prevede " Ai sensi degli [articoli 1, comma 1, lettera c\), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'[articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#) ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani 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. Detti piani, fra l'altro, 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), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'[articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#)."

La mancata adozione dei Piani viene pertanto equiparata alla mancata adozione del piano dei fabbisogni quanto al divieto di assunzione ad essa conseguente

Al decreto legislativo 198/2006 fa seguito :

1) la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per i diritti e le Pari opportunità - del 23/05/2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni", adottata sulla base della direttiva del Parlamento e Consiglio europeo 2006/54/CE ,che sottolinea come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione del principio delle pari opportunità;

2) il Dlgs.vo 150/2009 e s.m.i. il quale prevede che il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità costituiscano elemento della *performance* organizzativa che le P.A. sono tenute ad adottare;

3)l'art. 21 della Legge 183/2010 che ha apportato modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del Dlgs.vo 165/2001 prevedendo, in particolare, che le P.A. costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il Comitato unico di Garanzia (CUG) 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 ed i comitati paritetici sul fenomeno *mobbing*;

4) la direttiva del Dipartimento della Funzione pubblica dello 04/03/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità(CUG)

Con riguardo alla situazione del Comune di Visciano , si rileva che:

1)con delibera n. 79 del 26.09.2018 si è provveduto alla Costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo di chi lavora e contro le discriminazioni;

2)con successiva determinazione del Responsabile dell'Area AA.GG. - Servizi alla Persona si è provveduto alla nomina del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

3) la struttura organizzativa del Comune al 31 dicembre 2023

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

Dipendenti totali: 16 (comprensivi del segretario comunale e i dipendenti part time)

Uomini: 15

Donne: 1

Posizioni organizzative 5

Di cui ricoperte da donne. 0

Segretario comunale: uomo

R.S.U.: Tutti uomini

Si prende atto, pertanto, che, relativamente al personale in servizio, al momento, sussiste, a livello di posizioni gerarchicamente superiori , un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Obiettivi

L'obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato nella "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne", coerentemente con la normativa sopra citata.

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quel che riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune ed avvia azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile, rendendola più orientata alle pari opportunità.

Azioni positive

I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili ai diversi obiettivi sopra evidenziati. Essi possono essere così articolati:

DESCRIZIONE	AZIONI POSITIVE
COMMISSIONI CONCORSO ASSUNZIONI	<p>Assicurare, in tutte le commissioni di concorso, la presenza, ove possibile, di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.</p> <p>Garantire anche nel caso di specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, requisiti di accesso a concorsi e selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.</p> <p>Operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune 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.</p> <p>Garantire che in occasione di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile sia accompagnata da una esplicita ed adeguata motivazione ai sensi dell'art. 48 ultimo comma del Dlgs.vo 198/2006.</p> <p>Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale di sesso femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.</p>
CONCILIAZIONE FRA VITA LAVORATIVA E PRIVATA	<p>Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'organizzazione del lavoro con quelle personali.</p>

INFO PARI OPPORTUNITA' SUL SITO WEB DEL COMUNE	Istituire, sul sito Web dell'Ente, apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità per promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
RIENTRO DAI CONGEDI PARENTALI	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro. Individuare forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa. Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.
ORARIO DI LAVORO	Ferma restando la disciplina dei CC.CC.NN.LL. del comparto di appartenenza, attivare forme di consultazione con le OO.SS. al fine individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

Durata del piano

Il presente piano ha durata triennale 2024/2026

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi per procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Del presente Piano viene data informazione alle OO.SS e alle R.S.U. dell'Ente e adeguata pubblicità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente Amministrazione trasparente / Personale