

Comune di REZZOAGLIO

Città Metropolitana di Genova

Piano Azioni Positive periodo 2024/2026 ex art. 48 D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246”.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.
- D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante “Disciplina dell’attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive , a norma dell’art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144”.
- D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti locali”
- D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.
- D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”.
- Direttiva Ministri per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e per le Pari Opportunità 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.
- D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 recante “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 art. 21 recante “Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”.
- Direttiva Ministri per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e per le Pari Opportunità 4 marzo 2011 recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (art. 21 legge 4 novembre 2010, n. 183).
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, recante “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle

pubbliche

amministrazioni”.

- Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale delle amministrazioni pubbliche (nello specifico CCNL Comparto Regioni Autonomie locali 14/09/2000 art. 19).

PREMESSA

Il D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle Pari opportunità” accorpa in un unico testo le disposizioni di cui alla legge n. 125/1991 ed al D.lgs. n. 196/2000 e, all’art. 48, prevede che: “ 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 Regioni, le Province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 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’art.10, e la Consiglieria o il Consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consiglieria o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azione 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, tra l’ altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art.42 comma 2 lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)”. La formulazione del piano azioni positive per il triennio per il triennio in corso terrà conto dell’esito positivo, sotto il profilo dell’efficacia e dell’idoneità alla concreta attuazione delle pari opportunità, dei principi legislativi in materia e dei più recenti orientamenti espressi dagli organismi di controllo, gestione, monitoraggio, nonché dalle più rilevanti pronunce della magistratura. La formulazione del piano terrà conto, inoltre, della struttura organizzativa del Comune che è limitatissima; difatti, la situazione del personale in servizio, alla data del **31/12/2023** è la seguente:

	Figure dirigenziali	Personale di ruolo non dirigenziale	Personale in convenzione o comando, a tempo determinato, a titolo di collaborazione	Totale
Uomini	1*	2	0	3
Donne	0*	2	1	3
Totale	1	4	1	6

*Il Segretario Comunale (donna) titolare assente con diritto alla conservazione del posto e sostituita in supplenza da n.1 Segretario Comunale (uomo)

Per quanto riguarda gli organi elettivi comunali, si ravvisa la predetta situazione:

Sindaco: n. 1 uomo

Consiglieri: n. 3 donne - n. 5 uomini

Assessori : n. 1 donne e n. 1 uomo

In proposito, l'ente essendo inferiore ai 5.000 abitanti non è obbligato al riequilibrio di genere negli organi, elettivi, previsto dalla recente legge n. 215/2012 recante “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”. Detta legge, all'art. 1 comma 2, impone l'obbligo di adeguare lo Statuto e i Regolamenti del Comune alle disposizioni di cui all'art. 6 del TUEL: tale articolo 6, al comma 3, è stato modificato nel senso che la parola "promuovere" è stata sostituita dalla parola "garantire”, con ciò significando che alle mere affermazioni di principio si sostituiscano previsioni più concretamente applicabili. Il Comune di REZZOAGLIO dovrà pertanto provvedere ad adeguare in tal senso il testo statutario con specifiche disposizioni.

Nonostante l’Ente non sia obbligato dalla Legge, la composizione degli Organi Istituzionali eletti nelle ultime elezioni sostanzialmente rispetta la presenza di genere, dato che entrambi i gruppi consiliari hanno almeno un’unità di genere femminile. Il Comune è invece obbligato a rispettare le prescrizioni date dal comma 137 art. 1 della legge n. 56/2014 che *“nelle giunte dei comuni con popolazione superiore a 3.000 abitanti, nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura inferiore al 40 per cento, con arrotondamento aritmetico.”*

PIANO AZIONI POSITIVE 2024/2026

Nel corso del triennio gli obiettivi del Piano, sono:

Obiettivo 1. Formare e promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

Obiettivo 2. Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dai fenomeni di molestie - mobbing e dalle discriminazioni.

Obiettivo 3. 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

Obiettivo 4. Promuovere le pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e nelle commissioni di concorso e selezione e in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, in relazione al ruolo ricoperto.

Obiettivo 5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio e per meglio conciliare le esigenze di lavoro con quelle di vita e di famiglia.

Obiettivo 6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Viste le dimensioni dell'ente si cercherà di promuovere le azioni in forma associata con le forme associative partecipate e con comuni limitrofi di maggiori dimensioni.

AZIONI POSITIVE PER IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI:

Azione 1: Costituzione e promozione del Comitato Unico di Garanzia (CUG), per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni”, in ottemperanza a quanto stabilito dagli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001, ponendo in essere ogni azione necessaria a favorirne (obiettivo 1)

Azione 2: tutela dalle molestie e discriminazioni (obiettivo 2) mediante verifiche 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. Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- segnalazioni al Comitato Unico di Garanzia da parte del dipendente relative a casi di mobbing, molestie o discriminazioni in genere;
- interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-mobbing.

Azione 3: tutela del benessere organizzativo ed individuale (obiettivo 3) mediante accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone dell'Ente, monitoraggio sullo stato di benessere collettivo ed individuale, e sullo stato di eventuale malessere lavorativo nell'Ente, formazione di

base sui vari temi legati al benessere organizzativo ed individuale, prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;

Azione 4: promozione delle pari opportunità (obiettivo 4) con impegno a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso, assicurando la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere e di livello professionale;

- l'adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente;

- particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante;

- obbligo di garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione;

Azione 5: conciliazione e flessibilità (obiettivo 5) cercando di favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, attraverso la flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro, nell'ottica appunto della conciliazione dei tempi vita/lavoro compatibilmente con le esigenze di servizio. In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina dei CCNL, si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

Azione 6: informazione e comunicazione (obiettivo 6), volta ad aumentare la consapevolezza del personale dipendente e della collettività sulla tematica delle pari opportunità e di genere, attraverso:

- programmazione di incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

- informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità, attraverso incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;

- Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano sul sito internet del Comune, per accrescere la consapevolezza nella comunità e promuovere una cooperazione intelligente tra ente e popolazione femminile.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale (periodo 2024/2026). In attesa della nomina del Comitato Unico di Garanzia di cui all'art. 57 del D. Lgs. 31.3.2001, n. 165 come modificato dall'art. 21 della legge 4.11.2010, n. 183 il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alle organizzazioni sindacali di categoria (tramite le RSU). Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, anche sulla base delle proposte formulate dall'istituendo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso alla Consiglieria Regionale di parità; sarà, inoltre, reso disponibile per tutti i dipendenti, di ruolo ed in convenzione, del Comune di REZZOAGLIO

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

REZZOAGLIO