



COMUNE DI CITTADUCALE

Provincia di Rieti

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2025/2027

ALLEGATO AL PIAO

Sottosezione 3.3

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Legge n. 125 del 10.04.91 “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”
- Decreto legislativo n.165 del 30.03.2001 – "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- Decreto legislativo n.198 del 11.04.2006 recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna ai sensi dell'art. 6 della legge 28.11.2005. n. 246”
- Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e per le Pari Opportunità del 23.05.2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"
- Decreto legislativo n. 81 del 09/04/2008 art. 28, comma 1, sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui la valutazione di cui all'art. 17, comma 1 lettera a) dello stesso D. Lgs, 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, età, provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro
- Decreto legislativo n. 150 del 27.10.2009 “Attuazione della Legge 4.03.2009. n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella Pubblica Amministrazione”
- Legge n.183 del 4.11.2010 recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche
- Direttiva del 4.03.2011 concernente le 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”
- Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2 del 26/06/2019 avente ad oggetto “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”
- Legge 5 novembre 2021, n. 162 recante Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo
- Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022

PREMESSA

Il principio di parità e di pari opportunità tra donne e uomini, nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona, si fonda sulla rimozione degli ostacoli che ancora si frappongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra i sessi e alla valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale e organizzativo.

E' in questo contesto che si colloca il concetto di "pari opportunità" come "condizione di eguale possibilità-opportunità di riuscita o pari occasioni favorevoli" tra uomini e donne nell'esercizio dei propri diritti.

Pari Opportunità, dunque:

- non come omologazione della donna al modello maschile, ma come eguali opportunità nel rispetto-riconoscimento delle reciproche differenze intese come "risorsa" (non un "limite") per la crescita culturale e sociale degli individui e del Paese;

- non come "territorio" separato delle donne e delle loro organizzazioni, ma come processo di cambiamento culturale che, inevitabilmente, deve riguardare uomini e donne insieme.

I diritti, le opportunità, le responsabilità di ognuno dipendono:

- non dall'essere nato maschio piuttosto che femmina, ma da come si realizza l'uguaglianza sostanziale di genere che non è solo una questione femminile ma di tutti allo stesso modo;

- come "modello di vita" capace di realizzare, in ogni contesto, il passaggio dalla cultura della "Tutela" della donna alla "Valorizzazione" della soggettività femminile.

Raggiungere, nell'ottica di genere, le pari opportunità significa, dunque, produrre "effetti di sistema" nel contesto in cui le donne agiscono, nel sistema delle relazioni sociali ed economiche, nella relazione maschile-femminile.

Le "azioni positive" costituiscono le misure da mettere in campo per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure 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.

A tal fine, 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".

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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice e nei ruoli decisionali.

Infine la recente Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2 del 26/06/2019 avente ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" oltre al rafforzamento dei CUG sottolinea la necessità di un forte legame tra le dimensioni di pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni.

Il Comune di Cittaducale intende perseguire con la propria attività istituzionale l'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, al superamento degli ostacoli che impediscono una reale parità tra i sessi in ogni ambito sociale, culturale ed economico, nonché al raggiungimento degli obiettivi posti dal Piano, che nasce nel rispetto dei principi stabiliti dal

“Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora” e avrà durata triennale, da un lato, costituisce adempimento ad un obbligo di legge, mentre, dall’altro, vuol porsi come strumento, semplice ed operativo, per garantire l’applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

A tal fine, ed ai sensi della Direttiva n.2/2019, il Comune di Cittaducale con:

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 20.03.2023 ha approvato il regolamento comunale per la costituzione ed il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- Determinazione dell’Area III n. 80 del 03.05.2023 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia in carica per il quadriennio 2023/2027.

Il C.U.G. costituito da tre componenti designati dall’amministrazione e tre componenti scelti dalle OO.SS. si è riunito il 06.02.2025. Compito del CUG è stato quello di presentare agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell’ente al 31.12.2024 ed un’analisi sull’attuazione del Piano Triennale delle Azioni Positive per l’anno 2024 inserito all’interno del PIAO del Comune di Cittaducale approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 16.06.2024. Tale relazione sarà inviata al Nucleo di Valutazione e alla Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento della Funzione Pubblica Dipartimento delle Pari Opportunità e alla consigliera di Parità della Provincia di Rieti.

SITUAZIONE del PERSONALE AL 31.12.2024

Quadro generale dei dipendenti presenti al 31.12.2024 in relazione alle fasce di età ed al tipo di presenza:

	CLASSI DI ETÀ										
	UOMINI					DONNE					
Inquadramento											
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot
Area Funzionari in E.Q.		1	3	1	1			1	4		11
Area Istruttori	1	1	2	2			2	2	2	1	13
Area Operatori Esperti		2	1	3	5				2	6	19
Totale personale	1	4	6	6	6		2	3	8	7	43
% sul personale complessivo	2,33	9,30	13,95	13,95	13,95	0,00	4,65	6,98	18,60	16,28	100,00

Totale dei dipendenti UOMINI = 23 unità

Totale dei dipendenti DONNE = 20 unità

Totale = 43 unità

Tempi Determinati = n.1 uomo e n. 1 donna Area Istruttori

	UOMINI							DONNE						
Classi età Tipo Presenza	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	1	4	5	6	5	21,0	48,83		2	3	8	7	20,0	46,51
Part Time >50%					1,0	1,0	2,32							
Part Time <50%			1,0			1,0	2,32							
Totale	1	4	6	6	6	23,0			2	3	8	7	20,0	46,51
Totale %	2,33	9,30	13,95	13,95	13,95	53,47	53,47	0,0	4,65	6,98	18,60	16,28	46,51	100

Totale dei dipendenti UOMINI = 23 unità

Totale dei dipendenti DONNE = 20 unità

Totale = 43 unità

Tempi Determinati: n.1 uomo (<30) e n. 1 donna (<30) Area Istruttori

LINEE GENERALI DI INTERVENTO

Questo documento illustra il “Piano triennale delle azioni positive” per il triennio 2024-2026 del Comune di Cittaducale, ponendosi l’obiettivo di mettere in connessione tutte le azioni intraprese e di contribuire alla costruzione di un piano di sviluppo che intercetti le ricadute delle azioni attuate, le prospettive e le opportunità presenti e future.

Questo programma traccia linee operative possibili in un’ottica di sostenibilità.

Il Comune di Cittaducale, per la struttura organizzativa e l’eterogeneità dei suoi servizi, ha la necessità e il dovere di affrontare la questione della propria capacità di comunicare e di relazionarsi con i dipendenti, con il territorio e con le persone che vi vivono.

Una comunicazione efficace e un sistema relazionale e di partecipazione delle persone interne ed esterne all’Amministrazione sono un buon punto di partenza per favorire la qualità dei servizi erogati e costituiscono fattori fondamentali per lo sviluppo diffuso di una percezione positiva dell’azione prestata e per il miglioramento continuo dei servizi ai clienti interni ed esterni all’Amministrazione. L’Amministrazione che governa la città ha bisogno di una squadra di donne e di uomini che, a vari livelli, si muovano con consapevolezza delle strategie, delle azioni e degli obiettivi da raggiungere in un clima e in un sistema che valorizzi le competenze e le capacità di fornire un contributo personale utile alla collettività.

Lo sforzo è avviare un “sistema benessere” attraverso servizi, relazioni e azioni di partecipazione al fine di creare un valore collettivo e condiviso che renda protagonista ogni persona che lavora per il bene comune.

Il presente Piano delle Azioni Positive si pone la soddisfazione dei seguenti obiettivi generali:

1. intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
2. favorire la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori di attività, nei livelli professionali e nelle posizioni apicali di coordinamento;
3. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
4. stimolare la cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e incentivando il cambiamento e la riconversione nella pubblica amministrazione con l'introduzione di innovazioni nell'organizzazione e con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere;
5. monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro, formazione al rientro), e rendere questo argomento di sviluppo di politiche organizzative dell'Ente.

Il Piano delle Azioni Positive (con azioni trasversali ad alcuni obiettivi) ha validità triennale. I progetti sono in continuo divenire e da considerarsi sempre in evoluzione e aggiornabile ogni anno a seguito di nuove opportunità e di nuove strategie.

Obiettivo 1	“CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO” Promuovere ogni iniziativa diretta ad attuare politiche orientate a perseguire questa finalità.
--------------------	--

AZIONE n.1 FLESSIBILITÀ ORARIO DI LAVORO

Descrizione: Rendere maggiormente flessibile l’orario lavorativo al fine di creare un migliore clima organizzativo e rispondere ai bisogni di conciliazione vita-lavoro, dando piena attuazione al nuovo CCNL 2019/2021.

Predisposizione, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell’Amministrazione e richieste dei dipendenti, di temporanee personalizzazioni dell’orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, laddove possano esistere problematiche legate alla genitorialità, alla necessità di assistere familiari in situazione di condizione sociale o psico-fisica tale da richiedere assistenza per l’espletamento dei normali atti di vita quotidiana, e all’esigenza personale di cure e terapie costanti e consuete per dipendenti affetti da malattie croniche, ma non invalidanti.

Attori: Tutti i dipendenti

Tempi di realizzazione: 2025/2027

Obiettivo 2	PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO inteso come capacità di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura dell’ambiente di lavoro
--------------------	---

AZIONE n. 1 STRESS LAVORO-CORRELATO, ANCHE IN UN’OTTICA DI GENERE

Descrizione: Il D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii. individua specificatamente lo stress da lavoro correlato come uno dei rischi e mostra come la prevenzione di questi rischi non possa esulare dal riconoscimento delle differenze di genere.

Tra le azioni destinate a promuovere il benessere organizzativo ed individuale al fine di conseguire un’organizzazione generatrice di benessere sul lavoro, si intende, in ogni caso:

- per la generalità dei dipendenti, proporre interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress da lavoro correlato;
- strutturare il monitoraggio organizzativo del benessere collettivo e individuale del personale, attraverso la periodica effettuazione di indagine di clima interno;
- analisi dei risultati emersi, con il coinvolgimento delle RR.SS.UU. al fine di acquisire delle proposte volte al miglioramento delle eventuali criticità emerse, ed individuare successivamente azioni di miglioramento volte a superarle.

Attori: Tutti i dipendenti, Medico competente,

Tempi di realizzazione: 2025/2027

AZIONE n. 2 ACCOMPAGNAMENTO AL RIENTRO DALLA MATERNITÀ/LUNGHE ASSENZE

Descrizione: Al rientro dalla maternità, così come da lunghi periodi di assenza per malattia, assistenza o cura, la/il dipendente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità.

Il Comune di Cittaducale intende prevedere un periodo di sostegno e formazione per coloro che rientrano in servizio dopo un’assenza per maternità, per malattia o per la cura dei familiari attraverso l’accompagnamento sia della persona che rientra che del gruppo di lavoro in cui questa si inserisce.

Tale servizio di accompagnamento ha come obiettivo quello della (ri) definizione del ruolo, dell'aggiornamento, mirante a rendere la persona e l'ambiente partecipe delle variazioni intervenute durante l'assenza e verrà attuato attraverso:

- Colloqui con persone che sono rientrate dalla maternità o da lunghe assenze in periodi recenti;
- Raccolta di informazioni per definire la necessità di orari variabili e i percorsi informativi;
- Studio e predisposizione del percorso di accompagnamento;
- Corsi di formazione e aggiornamento, se necessari;
- Formazione del team di lavoro dove si inserisce il/la dipendente che rientra al lavoro, se necessari;
- Colloqui di verifica dopo 6 mesi.

Attori: Tutti i Responsabili con riferimento ai dipendenti interessati

Tempi di realizzazione: 2025/2027

Obiettivo 3	COMUNICARE E PROMUOVERE LA CULTURA DI GENERE ALL'INTERNO E ALL'ESTERNO DELL'ENTE
--------------------	---

Azione n. 1 COMUNICAZIONE E PROMOZIONE CULTURA DI GENERE

Descrizione: Allo scopo di rafforzare una cultura basata sulla piena consapevolezza della necessità di difesa dei diritti nel triennio verranno organizzati incontri, seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità per dirigenti, dipendenti e collaboratori/trici e si procederà alla diffusione di materiale sulle pari opportunità anche attraverso il sito web dell'Ente.

Attori: Tutti i Responsabili e dipendenti

Tempi di realizzazione: 2025/2027

Azione n. 2 USO NON DISCRIMINATORIO DEL LINGUAGGIO ISTITUZIONALE

Descrizione: Se, da un lato, è già stato adottato nel linguaggio ufficiale dell'Ente l'uso del genere femminile per le cariche istituzionali e per tutti i ruoli e professioni ricoperte da donne, evitando il perpetuarsi di stereotipi sessisti e un'omologazione linguistica della donna al maschile, è ancora necessario adoperarsi in concreto per:

- Evitare l'uso di termini linguistici derivanti da stereotipi culturali non rispettosi dell'identità di genere
- Dare visibilità linguistica alle donne e pari valore linguistico a termini riferiti al sesso femminile
- Divulgare il corretto utilizzo di termini inerenti le tematiche di genere e di pari opportunità.
- Divulgare attraverso i mezzi di comunicazione interni strumenti utili ai fini di un uso non discriminatorio della lingua italiana, in particolare nei procedimenti amministrativi.

A questo scopo l'Ente intende sensibilizzare tutti i settori per l'adozione di un linguaggio di genere nei documenti prodotti.

Attori: Tutti i Responsabili e dipendenti

Tempi di realizzazione: 2025/2027

Azione n. 5: Rafforzamento ruolo e funzioni del CUG

Descrizione: Accrescere le competenze del CUG e promuoverne la conoscenza all'interno dell'Ente, avviando una campagna di sensibilizzazione rivolta a tutto il personale dell'Ente e alle Organizzazioni sindacali, sull'importanza del CUG attraverso:

- 1- Formazione e aggiornamento da parte dei componenti del CUG nelle materie di competenza
- 2- Promozione della conoscenza sul ruolo e sulle funzioni del CUG tra il personale dell'Ente utilizzando

3- Collaborazione e coordinamento tra il CUG e la Consiglieria di Parità della Provincia di Rieti.

Attori: tutti i dipendenti in particolare i componenti del Comitato Unico di Garanzia

Tempi 2025/2027