

COMUNE DI TURANIA

Provincia di Rieti

* * * * *

ALLEGATO A

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITÀ 2025/2027

* * * * *

(Allegato "A" alla deliberazione di Giunta Comunale n° 33 del 27/11/2024)

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025/2027

COMUNE DI TURANIA (RI)

Fonti normative

- Legge n. 125 del 10 aprile 1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro”;
- D.Lgs. 11 aprile 2006 n.198, art. 48, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;
- D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali” e ss.mm.ii.;
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche” e ss.mm.ii..

Nell’ambito delle finalità espresse dalla L.125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, D.lgs n.196/2000, n.165/01 e n. 198/2006) ossia *“favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l’adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”*, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2025/2027.

Premessa

Richiamato il Decreto Legislativo n. 198 del 11/04/2006, ad oggetto: “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, che detta disposizioni per la promozione delle:

- a) pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico - sociali,
- b) pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici,
- c) pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici;

Dato atto che con il decreto legislativo n. 5 del 25.01.2010 si è data attuazione alla direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

Visto, in particolare, l’art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 il quale dispone che” *Le Amministrazioni Pubbliche, compresi i Comuni, debbono adottare un piano di azioni positive, di durata triennale, finalizzate a favorire l’integrazione del principio di pari opportunità nelle concrete scelte di gestione delle risorse umane garantendo l’esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne”*;

Visto l’art. 57 del D. Lgs. 165/2001 il quale dispone la costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG), nei modi e termini in esso stabiliti;

Vista la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011;

Considerato che nel corso del prossimo triennio il Comune di Turania (RI) intende realizzare un piano di azioni positive teso a favorire l’integrazione del principio di pari opportunità nelle concrete scelte di gestione delle risorse umane garantendo l’esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne. L’obiettivo delle azioni positive può quindi essere letto come una accelerazione nel processo di instaurazione dell’uguaglianza di fatto eliminando forme di discriminazione dirette ed indirette nei confronti delle lavoratrici. Il piano delle azioni positive sarà quindi orientato a **presidiare l’uguaglianza delle opportunità** offerte alle donne e agli uomini nell’ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono susseguite in questo ente, consolidando quanto già attuato;

l’Amministrazione Comunale

con il presente Piano Azioni Positive favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Monitoraggio dell'organico distinto per categoria e genere

Organico attuale

Allo stato attuale la situazione del **personale dipendente in servizio a tempo indeterminato**, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Donne	2
Uomini	0
TOTALE	2

A questi vanno aggiunti:

CATEGORIE	Donne	Uomini
Dirigenti a tempo determinato	0	1
Dirigenti a tempo indeterminato	0	0
Segretario	1	0
TOTALE	1	1

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA D	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti a tempo pieno	0	0	0
Dipendenti a tempo parziale	1	0	1
CATEGORIA C	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti a tempo pieno	0	0	0
Dipendenti a tempo parziale	2	0	2
CATEGORIA B	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti a tempo pieno	0	0	0
Dipendenti a tempo parziale	0	0	0

Non sono presenti contratti atipici, né forme di lavoro flessibile, telelavoro, job sharing, collaborazioni a progetto.

Formazione

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, intesa come strumento per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di

comunicazione, relazione e negoziazione nell'ambito delle pari opportunità e delle politiche di genere. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Settore e, per questi ultimi, al Segretario Comunale. Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali, con rimborso delle spese nel rispetto della vigente normativa. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno. Il Comune curerà la formazione e l'aggiornamento del personale senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali. Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (ad esempio corsi di mezza giornata anziché giornata intera). In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità.

Finalità, obiettivi ed azioni del piano

In tale ambito si precisano le finalità, obiettivi strategici e le azioni sotto illustrate:

A) Finalità: 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 sottorappresentate.

Obiettivi:

- continuare a garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale.

Azioni Positive

1) Costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG)

Al fine di promuovere la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni deve essere costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG), così come previsto dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario delegato alle pari opportunità n. 2/2019.

Al fine di consentire al predetto costituendo CUG di svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria una azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza. Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Per mantenere viva l'attenzione dei dipendenti e per facilitare i contatti con il CUG verranno periodicamente inviati, tramite mail, attraverso la pubblicazione sul sito del Comune e con ogni altro mezzo ritenuto utile a raggiungere tutti i dipendenti, brevi notizie sull'attività del CUG. Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti, in particolare attraverso la divulgazione di una mail dedicata.

Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente Piano tramite un'indagine conoscitiva.

2) Revisione per l'armonizzazione degli strumenti regolamentari e sistemi operativi di gestione delle risorse umane alla finalità.

Per facilitare e promuovere il riequilibrio di genere sarà promossa la revisione degli strumenti regolamentari dell'Ente e i sistemi operativi di gestione delle risorse umane (valutazione, assegnazione incarichi, profili di competenze, sistemi incentivanti, ecc.) in un'ottica di genere per verificare se vi siano aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra donne e uomini. In particolare dovrà essere assicurato, oltre alla diffusione del Codice delle pari opportunità all'interno dell'ente e vincolo per i Responsabili di Settore/Servizio di applicarlo e farlo rispettare, che:

- in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad un terzo, salva motivata impossibilità;
- nei bandi di selezione per l'assunzione o la progressione di carriera del personale sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata alcuna discriminazione nei confronti delle donne;
- sia assicurato il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato al lavoratore che in precedenza, per l'espletamento della stessa o equivalente mansione, abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a part-time;
- sia favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.) mediante l'adozione di misure di accompagnamento (ad esempio attraverso il miglioramento dei flussi informativi casa/lavoro attraverso il sistema informatico, fra amministrazione e lavoratore o lavoratrice durante l'assenza).

Soggetti impegnati e coinvolti nella realizzazione dell'azione: Ufficio personale - Responsabili di Settore.

Periodo di realizzazione: Periodo previsto per l'attuazione dell'azione: triennio 2025 – 2027.

B) Finalità: Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.

Obiettivi:

- promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro;
- promuovere la conciliazione fra la vita lavorativa ed extralavorativa delle donne e dei soggetti in condizioni di disagio.

Azioni Positive

- Nell'Ente è istituito un orario flessibile in entrata, fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico; si intende quindi promuovere consapevolezza e capacità di iniziativa sul tema della conciliazione dei tempi nei contesti lavorativi e nei servizi quale condizione per promuovere la qualità della vita e del lavoro delle persone.
- Promuovere azioni di informazione e di conciliazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari. Particolari necessità di tipo familiare o personale sono e saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze di servizio e richieste dei dipendenti, avendo quale criterio prioritario il rispetto pieno della normativa in materia di congedi parentali a favore delle lavoratrici e dei lavoratori e la particolare attenzione delle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato.

Soggetti impegnati e coinvolti nella realizzazione di entrambe le azioni: Responsabili di settore.

Periodo di realizzazione: Per entrambe le azioni: triennio 2025 – 2027.

C) Finalità: Rimuovere gli ostacoli occupazionali.

Obiettivi:

- continuare a garantire ed esigere nella politica occupazionale e nella gestione delle risorse umane dell'Ente l'osservanza della finalità di cui sopra.

Azioni Positive

Sostenere e sviluppare ogni attività finalizzata alla prevenzione e rimozione della segregazione e per garantire ed esigere che il ruolo della donna nella famiglia non costituisca ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale, nel trattamento giuridico ed economico.

Soggetti impegnati e coinvolti nella realizzazione delle azioni: Responsabili di Settore.

Periodo di realizzazione previsto per l'attuazione dell'azione: triennio 2025– 2027.

Monitoraggio del piano

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano di Azioni Positive, il Comune attiverà il seguente percorso di valutazione:

Strumenti: Piano Performance – Nucleo di valutazione/OIV

Modalità: esame delle schede obiettivo e correttivi

Tempistica: trimestrale

Responsabile: Masci Flavio - Responsabile Area Amministrativa dell'Ente

Per realizzare gli obiettivi previsti, si renderà necessario collegare il Piano di azioni positive al Piano della performance, inserendo già nel 2025 alcune azioni nel Piano di attività dei centri di responsabilità all'interno delle linee di intervento.

Procedura di verifica dell'attuazione del Piano delle azioni positive

Le azioni positive previste nel Piano saranno attuate mediante sub-procedimenti che si concluderanno con atti amministrativi, come ad esempio la modifica del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi o con atti di natura privatistica, quali ad esempio concertazioni e contrattazioni sindacali, e variazione di bilancio per lo stanziamento delle risorse per le iniziative del Comitato Unico di Garanzia. Tali atti saranno sottoposti periodicamente, a cadenza almeno semestrale, al Comitato Unico di Garanzia, per la verifica dell'attuazione del Piano stesso. In tali sedi verranno presentati i risultati dell'attuazione del medesimo sulla base di opportuni indicatori (ad esempio numero istanze di richieste di flessibilità dell'orario di lavoro pervenute e numero autorizzazioni concesse; numero corsi di formazione attivati e numero dipendenti donne partecipanti; numero richieste di mobilità interna e numero autorizzazioni concesse ecc.).

Acquisizione e diffusione della conoscenza sulle problematiche relative alle pari opportunità, rilevazione ed elaborazione dei dati per statistiche di genere: allo scopo di diffondere in tutti gli uffici dell'ente una maggiore consapevolezza delle problematiche di Pari Opportunità e di genere, per una condivisione degli obiettivi ed una partecipazione attiva alle azioni da intraprendere, si prevede di:

- a) promuovere in tutti gli uffici una fase di analisi degli aspetti che hanno attinenza con le Pari Opportunità, per costruire una rete in grado di raccogliere e fornire informazioni su tali tematiche.
- b) Tale promozione potrebbe avvenire anche attraverso diffusione di materiale e seminari informativi sulle conoscenze acquisite e sui contesti normativi sulle Pari Opportunità;
- c) impostare i criteri di raccolta di dati e la modulistica dell'ente secondo il principio della ricuperabilità del dato di genere e creare un "data base" dei dati per statistiche di genere, compatibilmente con la normativa sulla privacy;
- d) promuovere indagini specifiche mediante questionari e/o interviste al personale dell'ente, su proposta del Comitato Unico di Garanzia, con l'ausilio delle dotazioni strumentali e umane del Responsabile del personale, sui temi della posizione delle donne nell'organizzazione del lavoro in essere e nelle attuali dinamiche di carriera per tutto il personale.

Durata del piano

Il presente Piano ha la durata triennale. Dalla data della sua intervenuta esecutività **il Piano sarà trasmesso, per seguito di competenza, alla Consiglieria alle pari opportunità territorialmente competente, al CUG nonché pubblicato all'Albo Pretorio Comunale on line ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti, sul sito Internet del Comune nella sezione Amministrazione trasparente - Disposizioni generali - Atti generali.**

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.

Il piano sarà verificato in itinere ed ex post con le modalità descritte al precedente punto.