



ALL.1)

COMUNE DI AIELLO CALABRO (Cs)

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2025/2027 (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

“L’uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale per tutte e per tutti e, rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente, il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale. Malgrado i numerosi esempi di un riconoscimento formale e dei progressi compiuti, la parità fra donne e uomini nella vita quotidiana non è ancora una realtà. Nella pratica donne e uomini non godono degli stessi diritti. Persistono disparità politiche, economiche e culturali, - per esempio le disparità salariali e la bassa rappresentanza in politica. Queste disparità sono prassi consolidate che derivano da numerosi stereotipi presenti nella famiglia, nell’educazione, nella cultura, nei mezzi di comunicazione, nel mondo del lavoro, nell’organizzazione della società ... Tutti ambiti nei quali è possibile agire adottando un approccio nuovo e operando cambiamenti strutturali.... Per giungere all’instaurarsi di una società fondata sulla parità, è fondamentale che gli enti locali e regionali integrino completamente la dimensione di genere nelle proprie politiche, nella propria organizzazione e nelle relative procedure. Nel mondo di oggi e di domani, una effettiva parità tra donne e uomini rappresenta inoltre la chiave del successo economico e sociale - non soltanto a livello europeo o nazionale ma anche nelle nostre Regioni, nelle nostre Città e nei nostri Comuni.”.... (dalla Carta europea per l’uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d’Europa il 12 maggio 2006 ad Innsbruck)

Fonti normative.

Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.

D.Lgs. n. 196/2000 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art. 47 della legge n. 144/1999”.

D.Lgs. n. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche” e successive modifiche introdotte in particolare dall’art. 21 legge 183/2010 “collegato lavoro”.

D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n.5 che stabilisce, per la P.A., l’adozione di 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 donne e uomini.

Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23.5.2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.

Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 “Attuazione dell’art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.

Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A..

D.Lgs. n. 5/2010 “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”.

Legge 4 novembre 2010 n. 183 art. 21 e Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 “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 N. 2 del 26.06.2019 del Ministro per la pubblica Amministrazione che aggiorna alcuni degli indirizzi contenuti nella Dir. del 04.03.2011;

Premessa:

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”.

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.

La Direttiva 23 maggio 2007 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 Aiello Calabro, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, ha da tempo intrapreso un percorso volto ad 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, individuando quanto di seguito esposto.

Analisi dati del Personale.

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio alla data odierna, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti di ruolo **n. 20**

Donne **n. 8**

Uomini **n. 12**

Segretario comunale: donna

Responsabili di Settore **n. 2** (a tempo indeterminato full time)

n. 1 Donna;

n. 1 Uomo;

Dipendenti non di ruolo **n. 1** -donna (personale a scavalco da altro Ente ex art. 1 co.557 L.311/2004)

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 avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

E’ necessario sottolineare che pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati principalmente sulle pari opportunità, si è ritenuto di ampliare l’ambito di intervento degli stessi ad una platea più trasversale, puntando quindi, ad allargare le finalità di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

I percorsi per l’accesso all’impiego o l’avanzamento di carriera saranno, all’occorrenza, attuati sulla base delle specifiche norme di legge o regolamentari nel piano della pari opportunità.

La formazione e l’aggiornamento del personale è attualmente garantita, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere e sviluppare conoscenze e competenze specifiche, capacità di comunicazione e di relazione nonché per assicurare l’efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione e con l’esigenza di assicurare il raggiungimento degli attuali standards dei servizi.

Ogni dipendente ha inoltre la facoltà di richiedere la partecipazione a corsi di formazione/aggiornamento al proprio Responsabile, che valuta l’opportunità di detta partecipazione senza discriminazioni tra uomini e donne.

L'Organizzazione del lavoro è strutturata in modo da favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

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

Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro e garantire il benessere organizzativo.

Obiettivo 2: Garantire le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione e aggiornamento professionale, nell'avanzamento professionale e di carriera, e nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 3: Conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro

Obiettivo 4: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, sulla cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta

Obiettivo 5: Promozione del Cug.

Art. 1 Ambito d'azione:

Tutelare l'ambiente di lavoro e garantire il benessere organizzativo

OBIETTIVO

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse.

Il Comune di Aiello Calabro s'impegna a:

-promuovere il benessere organizzativo ed individuale al fine di conseguire un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro.

-tutelare l'ambiente di lavoro da 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 casi di molestie, mobbing e discriminazioni, nonché attraverso il monitoraggio del benessere organizzativo.

.

AZIONE:

Nell'interesse dell'amministrazione è necessario avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al *"vivere bene sul posto di lavoro"* al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare azioni positive.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le **seguenti azioni**

-accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;

-monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;

-realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;

-formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;

-prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;

-strutturare la valutazione oggettiva dello stress lavoro-correlato attraverso la periodica analisi di specifici fattori (organizzazione e processi di lavoro, condizioni e ambiente di lavoro comunicazione interna e specifici fattori soggettivi), in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, che possono portare all'individuazione di un problema di stress da lavoro;

Coinvolgimento del CUG al quale il personale dipendente potrà rivolgersi per ogni segnalazione relativa 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

-sensibilizzazione della RSU sul tema della violenza di genere;

Art. 2 -Ambito di azione:

Garantire le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione e aggiornamento professionale, nell'avanzamento professionale e di carriera, e nelle procedure di reclutamento del personale.

OBIETTIVO

- Diffondere una cultura di “formazione permanente”, a tutti i livelli, garantendo una formazione mirata allo sviluppo professionale delle diverse categorie, senza discriminazioni di genere all'interno dell'Ente;
- Migliorare la gestione delle risorse umane per creare un ambiente di lavoro in cui le/i dipendenti si sentano valorizzati e motivati;
- Garantire una formazione organizzata in maniera differenziata in base ai destinatari;
- Garantire pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità.

AZIONE

- formazione ed aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
- ampliamento della platea di fruitori*: predisposizione di un programma di formazione e-learning, destinato a tutto il personale non dirigenziale dell'Ente;
- trasparenza del flusso di informazioni*: l'informativa dei corsi in programma verrà comunicata a tutto il personale dell'Ente;
- Individuare specifiche tematiche da produrre in sede di elaborazione del Piano della Formazione dell'Ente.
- riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle Commissioni di concorso e/o selezione, salve motivate impossibilità;
- osservare il principio delle pari opportunità nel reclutamento del personale;
- garantire l'equilibrio numerico delle posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni;
- 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.

I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. 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.

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 durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 3 -Ambito di azione: Conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro

OBIETTIVO

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di 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.

Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

1) Il Comune di Aiello Calabro favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. 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) Il Comune di Aiello Calabro continuerà a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona

contemperando 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.

AZIONI

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi;

-sperimentazione di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.;

-raccolta, attraverso la somministrazione ai dipendenti di un questionario, di dati sull'orario di lavoro, sulle necessità in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro, nell'ottica della conciliazione dei tempi vita/lavoro, dell'economia degli spostamenti, delle particolari situazioni ed esigenze familiari, oltre che dell'ottimizzazione dei tempi di lavoro;

-attuare forme di orario flessibile con particolare attenzione al lavoro agile o *smartworking* come forma di miglioramento dell'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata e con l'obiettivo di migliorare la conciliazione di vita-lavoro e l'erogazione dei servizi.

-salvaguardare e valorizzare le professionalità e lo sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time ed altre forme di flessibilità, favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro;

Far crescere la "cultura della flessibilità" come forma utile per l'organizzazione del lavoro a tutti i livelli.

Trasparenza delle condizioni di lavoro (D.lgs. 104/2022 in vigore dal 13.8.2022)

Conoscenza degli strumenti normativi

Promuovere e favorire una maggiore conoscenza delle possibilità di concordare con il proprio responsabile dell'area di riferimento e nei limiti di compatibilità con le esigenze di servizio forme particolari di flessibilità oraria, nell'ambito dell'orario di servizio e nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale, in caso di esigenze familiari e personali, così come già indicato nella regolamentazione dell'Amministrazione

Art. 4 Ambito di azione:

Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, sulla cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta

OBIETTIVO

-Promuovere la cultura di genere e contrastare la discriminazione per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva dell'ente;

Recepire dati e informazioni;

Creare un canale specifico attraverso cui informare le/i dipendenti per accrescere la loro consapevolezza sulle tematiche di genere.

AZIONE:

Sensibilizzare il personale dell'Ente sul tema della differenza di genere con l'obiettivo di superare gli stereotipi culturali, di sviluppare le potenzialità di ciascuno e di valorizzare la "differenza di genere" come elemento positivo e non discriminatorio, attivando strumenti di comunicazione (newsletter, circolari, webinar, convegni, ecc.) specifiche.

-raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);

-diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;

Art. 5 Ambito di azione:

Promozione del C.U.G.

Il Comune di Aiello Calabro si impegna a valorizzare la presenza del Comitato Unico di Garanzia 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 l'espletamento delle funzioni.

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 sul sito Internet del Comune di Aiello Calabro.

Esso confluirà nel Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione PIAO, approvato, ai sensi dell'art. 6 D.L. n. 80/2021.

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 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.