



Comune di Corropoli

Provincia di Teramo
Piazza Piè di Corte, 5 - 64013 Corropoli (Te)

PIANO DI AZIONI

POSITIVE

(art. 48, comma 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

TRIENNIO 2023-2025

Approvato con D.G.C. n. _____ del _____

PREMESSA

L'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246" prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli, che di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Il presente Piano è l'espressione della volontà dell'Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione, relativamente alle esigenze dell'Ente e in relazione alla dimensione demografica del Comune.

FONTI NORMATIVE

- L'art. 37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne; Legge 20 maggio 1970 n. 300, che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata la parità di sesso; Il D.P.R. 9 maggio 1994 n. 487;
- l'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267;
- il D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli: 1, comma 1, lettera c); 7, comma 1; 19, comma 5-ter, 35, comma 3, letterac); 57, che dettano norme in materia di pari opportunità; il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice Pari Opportunità tra uomo e donna";
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità;
- il D. Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 "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";

DURATA E CONTENUTO DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale e si sviluppa in tre parti:

- Personale in servizio;
- Obiettivi;
- Azioni positive.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato del piano medesimo.

PERSONALE IN SERVIZIO

Il personale in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2024 risulta essere il seguente:

DIPRENDENTI TEMPO INDETERMINATO	N.	UOMINI	DONNE
Ex A	0	0	0
Ex B	4	3	1
Ex C	4	2	2
Ex D	3	2	1
TOTALE	11	7	4

DIPENDENTI TEMPO DETERMINATO	N.	UOMINI	DONNE
Ex A	0	0	0
Ex B	0	0	0
Ex C	2	1	1
Ex D	1	1	0
TOTALE	3	2	1

Alla luce del quadro esaminato e della distribuzione tra generi evidenziata, si ritiene opportuno continuare a promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie.

OBIETTIVI

Premesso che gli obiettivi definiti nel Piano per le Azioni Positive del triennio 2023-2025 possono dirsi tutti sostanzialmente raggiunti, nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende, oltre che confermare i traguardi già raggiunti ed assestati, realizzare un piano di azioni positive teso a:

- OBIETTIVO 1: Perseverare nella tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- OBIETTIVO 2: Continuare a garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e nelle assegnazioni di obiettivi;
- OBIETTIVO 3: Potenziare i percorsi di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, in una logica di pari opportunità;
- OBIETTIVO 4: Facilitare l'utilizzo di ulteriori forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- OBIETTIVO 5: Potenziare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, organizzando incontri e seminari mirati allo scopo;
- OBIETTIVO 6: Promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.).

1. AZIONI POSITIVE:

“Tutela dell’ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni”

Il Comune di Corropoli è impegnato e vigila costantemente affinché non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti mirati 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.

Tali obiettivi sono perseguiti attraverso le seguenti azioni:

1. colloqui con il personale dipendente;
2. interventi e progetti, per indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche e/o mobbing;
3. promozione, sostegno e valorizzazione del ruolo del Comitato Unico di Garanzia, costituito presso l’Unione dei Comuni “Val Vibrata”, al quale il personale dipendente potrà rivolgersi per ogni segnalazione relativa a casi di mobbing, molestie o discriminazioni in genere.

Alla luce dei Piani già attuati, è possibile affermare che il Comune di Corropoli non risente di situazioni di criticità individuabili nelle casistiche citate.

2. AZIONI POSITIVE:

“Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e nelle assegnazioni degli obiettivi”

Il Comune ha assicurato, e si impegna a proseguire in tal senso, ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e, comunque, assicurare la parità e la rappresentanza di genere.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l’uno o l’altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo; la scelta del candidato è sempre opportunamente motivata e giustificata dall’esatta valutazione conseguente al rispetto della procedura selettiva. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti per l’accesso a particolari professioni, il Comune ha sempre assicurato requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono, ovviamente, posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne. Viene riconosciuta l’opportunità di crescita professionale a tutti i dipendenti, senza discriminazioni, sulla base della preparazione e delle competenze ed esperienze acquisite.

Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Corropoli 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. Ciò, al fine di creare un ambiente lavorativo stimolante, migliorando la *performance* dell'Ente attraverso le professionalità acquisite all'interno.

3. AZIONI POSITIVE:

*“Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento
e di qualificazione professionale”*

La formazione sino ad oggi assicurata appare soddisfacente per le esigenze di ogni settore ed ha consentito la medesima possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che si continuerà a valutare le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orari di lavoro part-time.

È intenzione di questo programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del credito formativo. Ciò, al fine di migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Si continuerà, infine, a rivolgere particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale eventualmente 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..) per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

4. AZIONI POSITIVE:

*“Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento
di specifiche situazioni di disagio”*

Il comune di Corropoli 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. Ciò, al fine di potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili, realizzando contestualmente economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

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”, e 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 a uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la 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.

Inoltre, l'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, ove richiesto e a seguito di opportuna valutazione.

Infine, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

5. AZIONI POSITIVE:

“Potenziare le attività di comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità”

Il Comune di Corropoli si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- coinvolgimento nelle azioni oggetto dell'intervento della Commissione comunale per le Pari Opportunità;
- incontri di informazione/sensibilizzazione in collaborazione con le Commissioni per le Pari Opportunità presenti nel territorio provinciale, in una logica di rete;
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- incontri formativi, anche attraverso strumenti di e-learning, 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;
- 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.

6. AZIONI POSITIVE:

“Promozione del C.U.G.”

Il Comune di Corropoli partecipa all'Unione dei Comuni “Val Vibrata” unitamente agli altri 11 Enti del comprensorio omonimo. Lo Statuto di tale Ente sovra comunale è stato aggiornato con deliberazione n. 20 del 21/12/2010, prevedendo la costituzione in forma associata del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni; il Comune di Corropoli, ratificando la suddetta deliberazione con proprio provvedimento consiliare dell'8 febbraio 2011, n. 10, ha aderito al C.U.G. in forma associata con gli altri del comprensorio della Val Vibrata. L'impegno del Comune di Corropoli, in quanto componente dell'Unione dei Comuni, è quello di promuovere, sostenere e valorizzare il C.U.G. nelle forme e nei modi idonei, affinché esso possa stabilmente e concretamente esperire la sua funzione.

DURATA

Il presente Piano, vigente per il triennio 2025-2027, sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficienza 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.