



COMUNE DI POGGIOMARINO Città Metropolitana di Napoli

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 5 DEL 28/01/2022

OGGETTO: Aggiornamento Piano azioni positive per il triennio 2022/2024. Approvazione

L'anno **duemilaventidue** addì **ventotto** del mese di **gennaio** alle ore **12:30** in Poggiomarino nella sala delle adunanze comunali, a seguito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Sigg.:

Cognome e Nome - Qualifica	Presente	Assente
Maurizio Falanga - Sindaco	Si	
Luigi Belcuore - Vicesindaco	Si	
Avv. Michele Aquino - Assessore		Si
Maria Carillo - Assessore	Si	
Rachele Sorrentino - Assessore	Si	
Raffaele Gragnaniello - Assessore	Si	

Totale: 5	Totale: 1
------------------	------------------

Partecipa, con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art.97, comma 4°, lett. a) del D.Lgs. 18/8/2000, 267, **dott.ssa Rosa Finaldi - Vice Segretario Gen.le**.

Il Presidente **Maurizio Falanga - Sindaco**, riconosciuta legale, dichiara aperta la seduta, ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta e relazione dell'Assessore dott.ssa Rachele SORRENTINO

Esaminata l'allegata proposta di deliberazione del 27/01/2022 n. 4;

Visto il D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267;

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione:

- il Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne il parere in ordine alla regolarità tecnica, prescritto dall'art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, nel caso in cui la proposta di deliberazione in oggetto non sia mero atto di indirizzo;

- il Responsabile del Servizio di Ragioneria, per quanto concerne il parere in ordine alla regolarità contabile, prescritto dall'art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, nel caso in cui la proposta di deliberazione in oggetto comporti impegno di spesa o diminuzione di entrata;

ha espresso il competente parere sull'allegata proposta.

ad unanimità

DELIBERA

Approvare, sì come ad ogni effetto approva, l'allegata proposta di deliberazione, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134, T.U. n. 267 del 18/8/2000;

Si da atto che, prima della trattazione dell'argomento indicato in oggetto, ammoniti dal segretario Comunale sugli obblighi di astensione previsti dalla normativa vigente ed, in particolare, dall'art. 78 del Dlgs n. 267/2000 e dall'art. 6- bis della legge 241/90, i presenti dichiarano che la presente deliberazione non riguarda interessi propri o di loro parenti o affini sino al quarto grado e che rispetto ad essa non versano in una situazione di conflitto di interesse anche potenziale.



PARCO ARCHEOLOGICO
NATURALISTICO
di LONGOLA

Settore: I Settore - Affari Generali ed Istituzionali
Il Responsabile del Settore: Dott.ssa Rosa FINALDI
Responsabile: Dott.ssa Rosa FINALDI

PROPOSTA N° 4 DEL 27/01/2022

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA

Oggetto: Aggiornamento Piano azioni positive per il triennio 2022/2024. Approvazione

RELAZIONE ISTRUTTORIA

L'art. 48 del d.lgs. n. 198/2006 prescrive alle pubbliche amministrazioni la predisposizione di piani di azioni positive, aventi durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

la direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio di Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze intese 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;

gli obiettivi principali sono quelli di porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare i centri di valorizzazione delle differenze di genere e individuare competenze di genere da valorizzare;

le pubbliche amministrazioni sono chiamate a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori da valorizzare;

con direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri sono state formalizzate nuove linee guida volte ad orientare le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità. Le suddette linee guida sostituiscono quelle approvate con direttiva del 2007;

La finalità della direttiva è di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche;

il comune di Poggiosommano, consapevole dell'importanza di promuovere l'attuazione delle leggi sulle pari opportunità, già nello Statuto comunale istituisce la Commissione Consiliare delle Pari Opportunità regolarmente costituita ed operante per sviluppare tematiche ed interventi a favore della famiglia, della maternità, del diritto alla procreazione responsabile e per verificare l'attività e

lo stato dei rapporti tra il comune e le altre strutture pubbliche e private, operanti sul territorio sui temi predetti;

il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi promuove e garantisce il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e nella composizione delle Commissioni concorso ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. n. 165/2001;

con atto del Segretario Generale prot. n. 15071 del 16/06/2020 è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

con deliberazione di G.C. n. 21/2021 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive 2021/2023;

nella seduta del 20 Gennaio 2022 il Comitato Unico di Garanzia ha provveduto all'aggiornamento del Piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024;

Un elemento che emerge dall'analisi del contesto interno è l'assenza, per il comune di Poggiomarino, di particolari criticità tipiche della contrapposizione di genere, e l'emergere, per converso, della necessità di intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo a beneficio della generalità dei dipendenti.

In quest'ottica, il Piano, pur confermando un'attenzione sull'attività di analisi e monitoraggio delle pari opportunità – non potendosi mai escludere possibili inversioni di tendenza – si orienta principalmente alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia, in grado di far conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti, in quanto capaci di produrre esternalità positive sull'intero contesto lavorativo, ben sintetizzato nell'espressione "benessere organizzativo".

vista la proposta del Piano delle azioni positive 2022/2024 che, in continuità con il precedente, si propone di proseguire nell'azione di promozione e valorizzazione della parità sebbene il contesto esterno, estremamente incerto e in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, imponga particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze;

visto l'art. 48 del d.lgs. n. 267/2000;

SI PROPONE DI DELIBERARE

Per tutto quanto esposto in narrativa che si intende ripetuto e trascritto quale parte integrante e sostanziale del presente atto:

- 1- Di approvare il Piano triennale delle azioni positive 2022/2024 così come allegato al presente atto da farne parte integrante e sostanziale;
- 2- Di disporre la trasmissione del presente Piano alle OO.SS. nonché alla Regione Campania - Consigliera di parità;
- 3- Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del d.lgs. n. 267/2000.

IL PROPONENTE
f.to
Assessore
dott.ssa Rachele SORRENTINO



PARCO ARCHEOLOGICO
NATURALISTICO
di LONGOLA

COMUNE DI POGGIOMARINO

Città Metropolitana di Napoli

P.ZZA DE MARINIS, 3 – 80040 POGGIOMARINO (NA)

TEL. 081 865 81 11 – FAX. 081 865 82 50

I Settore - Affari Generali ed Istituzionali

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 4 DEL 27/01/2022

Oggetto: Aggiornamento Piano azioni positive per il triennio 2022/2024. Approvazione

Parere in ordine alla regolarità tecnica.

Favorevole

Poggiomarino, li 27/01/2022

Il Responsabile del Settore

f.to Dott.ssa Rosa FINALDI

Conformità digitale

Si attesta che i documenti digitali allegati sono conformi a quelli cartacei.

Poggiomarino, li 27/01/2022

Il Responsabile del Settore

f.to Dott.ssa Rosa FINALDI



PARCO ARCHEOLOGICO
NATURALISTICO
di LONGOLA

COMUNE DI POGGIOMARINO

Città Metropolitana di Napoli

P.ZZA DE MARINIS, 3 – 80040 POGGIOMARINO (NA)

TEL. 081 865 81 11 – FAX. 081 865 82 50

I Settore - Affari Generali ed Istituzionali

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 4 DEL 27/01/2022

***Oggetto:* Aggiornamento Piano azioni positive per il triennio 2022/2024. Approvazione**

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO
f.to Maurizio Falanga - Sindaco

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to dott.ssa Rosa Finaldi - Vice Segretario Gen.le

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
(Articolo 124, comma secondo, Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267)

Il sottoscritto Responsabile del Servizio certifica che copia del presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio il giorno 02/02/2022 e vi rimarrà fino al 17/02/2022.

Poggiomarino, li 02/02/2022

Il Responsabile della Pubblicazione
f.to MAISTO ANNA

Il Segretario Generale
f.to dott.ssa Rosa Finaldi - Vice Segretario Gen.le

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo e di ufficio.

Poggiomarino, 02/02/2022

Il ViceSegretario Generale
Dott.ssa Rosa Finaldi

Il sottoscritto Vice Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

CHE La presente deliberazione:

X E' stata affissa all'Albo pretorio, 15 giorni consecutivi, per la pubblicazione, come prescritto dall'art. 124, comma 1, T.U. n. 267/2000;

- E' stata comunicata con lettera n. _____ in data _____ ai signori capigruppo consiliari come prescritto dall'art. 125 del T.U. n. 267/2000;

ESECUTIVITÀ

(Articolo 134, Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267)

X Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 28/01/2022 perchè è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134, T.U. n. 267 del 18/8/2000;

Poggiomarino, 02/02/2022

IL RESPONSABILE
DELL'UFFICIO SEGRETERIA
f.to Dott. De Simone Salvatore

Il Segretario Generale
f.to dott.ssa Rosa Finaldi - Vice Segretario Gen.le

Il presente provvedimento viene assegnato a:

_____ per le procedure attuative, ai sensi del combinato disposto di cui agli art.107, comma 3, e 109, comma 2, del T.U.E.L. 267/2000.

Addì, _____

f.to dott.ssa Rosa Finaldi - Vice Segretario Generale

Ricevuta da parte del Responsabile

copia della su estesa deliberazione è stata ricevuta dal sottoscritto con onere della procedura attuativa.

Addì, _____

Firma _____



PARCO ARCHEOLOGICO
NATURALISTICO
di LONGOLA

COMUNE DI POGGIOMARINO

Città Metropolitana di Napoli

P.ZZA DE MARINIS, 3 – 80040 POGGIOMARINO (NA)

TEL. 081 865 81 11 – FAX. 081 865 82 50

I Settore - Affari Generali ed Istituzionali

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 4 DEL 27/01/2022

**Oggetto: Aggiornamento Piano azioni positive per il triennio 2022/2024.
Approvazione**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Articolo 124, comma secondo, Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267)

Il sottoscritto Responsabile del Servizio certifica che copia del presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio il giorno 02/02/2022 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi *Poggiomarino*, li 02/02/2022

**IL MESSO COMUNALE
MAISTO ANNA**

**Il Segretario Generale
dott.ssa Rosa Finaldi - Vice Segretario
Gen.le**



PARCO ARCHEOLOGICO
NATURALISTICO
di LONGOLA

COMUNE DI POGGIOMARINO
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

PIANO AZIONI POSITIVE 2022/2024

Premessa

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Poggiomarino per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Il Piano per il triennio 2022-2024 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità al D.Lgs. n. 198/2006 che all'articolo 48 stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Gli interventi del Piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta – e **“temporanee”**, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e vita familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura delle differenze di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro

tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'Amministrazione ha puntualmente approvato annualmente i Piani delle azioni positive, come pubblicati sul sito del Comune di Poggiomarino.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Poggiomarino armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Con il presente Piano si intende aggiornare le azioni positive per il triennio 2022/2024.

Il piano delle azioni positive del comune di Poggiomarino viene predisposto con la collaborazione del CUG (Comitato Unico di Garanzia) che ha un ruolo propositivo e consultivo.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive.

Contesto normativo europeo

L'uguaglianza tra uomini e donne è uno degli obiettivi dell'Unione Europea. Negli anni la legislazione, la giurisprudenza e le modifiche dei trattati hanno contribuito a rafforzare questo principio e la sua applicazione all'interno dell'UE.

Gli articoli 2 e 3 del TUE (Trattato sull'Unione Europea) sanciscono il principio della non discriminazione e la parità fra uomini e donne quali "valori fondanti" e "obiettivi" dell'Unione Europea e impongono alla stessa l'obbligo concreto della loro promozione in tutte le sue attività. L'articolo 157 TFUE (Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea) sancisce, inoltre, il principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

L'art. 15 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea sancisce il diritto di ogni individuo a lavorare ed esercitare una professione liberalmente scelta o accettata. L'art. 21 vieta qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali. L'art. 23 afferma il diritto alla parità di trattamento fra uomini e donne in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

La legislazione del Parlamento Europeo si propone l'obiettivo di assicurare che le politiche e gli interventi degli Stati membri promuovano la parità fra uomini e donne nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, nelle politiche sociali, economiche, ambientali, urbanistiche. Le

direttive comunitarie, in particolare, sollecitano misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro e retributive, di sviluppo del personale.

La Risoluzione del Parlamento Europeo dell'11 febbraio 2021 sulle sfide future in relazione ai diritti delle donne in Europa esorta gli Stati membri ad attuare la direttiva contro la discriminazione e a garantire che le forme di discriminazione siano debellate in tutti gli Stati membri; esorta gli Stati membri a porre le donne al centro della ripresa pandemica; invita ad assicurare una rappresentanza significativa di donne nei parlamenti nazionali e nelle istituzioni europee.

Contesto normativo nazionale

La legge n. 125/1991 ed il conseguente programma – obiettivo, in particolare l'adozione delle misure per la conciliazione di vita familiare e lavorativa attraverso **la legge n.53/2000** sui congedi parentali, hanno sviluppato la possibilità di azioni positive in relazione alle pari opportunità nel nostro paese. Successivi interventi normativi (il D.lgs. n. **165/2001** e il D.lgs. n. **198/2006**) prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e predispongano **Piani di azioni positive** tendenti a rimuovere gli ostacoli in questo senso, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili. Con la successiva **Direttiva** emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche: i principi della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità. In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore dei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare. Tale legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari attraverso:

- Individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- Facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- Adozione di strumenti che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro.
- Informazione/formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali. Ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

Il Decreto legislativo 11 aprile del 2006 n.198 recante il “**Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**” così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 in attuazione della Direttiva 2006/54/CE, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

Da ultimo la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019 “misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche” stabilisce che il Piano delle azioni positive debba essere aggiornato annualmente e la mancata adozione rileva ai fini dell’adozione della performance organizzativa dell’Ente e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale, il Piano Triennale Azioni Positive 2021 – 2023, in continuità con il precedente Piano triennale di Azioni Positive, conferma l’attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze.

Il presente piano vuole porsi come strumento semplice e operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell’Ente.

Contesto interno

Analisi situazione del personale dipendente

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
donne	9	9	2	–	20
uomini	5	17	6	5	33
totale	14	26	8	5	53

DISTRIBUZIONE GENERE PER CATEGORIA

Il comune assicura nelle commissioni concorso, salva oggettiva e concreta impossibilità, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile in base a quanto disposto dall'art. 57 del d.lgs. n. 165/2001 recepito dal vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei Servizi.

Nella redazione dei bandi di concorso viene richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità, così come già garantito da questo comune.

In caso di accesso a particolari profili professionali che richiedano il possesso di specifici requisiti, il comune si impegna a verificarne la congruenza e la rispondenza al criterio di non discriminazione delle naturali differenze di genere. Non sono previsti in dotazione organica posti che siano prerogativa dell'uno o dell'altro sesso. Nello svolgimento dei compiti assegnati, il comune valorizza attitudini professionali e capacità personali.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità che contribuiscono ad accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi agli utenti.

Un elemento che emerge dall'analisi del contesto interno è l'assenza, per il comune di Poggiomarino, di particolari criticità tipiche della contrapposizione di genere, e l'emergere, per converso, della necessità di intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo a beneficio della generalità dei dipendenti.

In quest'ottica, il presente Piano, pur confermando un'attenzione sull'attività di analisi e monitoraggio delle pari opportunità – non potendosi mai escludere possibili inversioni di tendenza – si orienta principalmente alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia, in grado di far conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti, in quanto capaci di produrre esternalità positive sull'intero contesto lavorativo, ben sintetizzato nell'espressione "benessere organizzativo".

Obiettivi

1. garanzia di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale ed in occasione di mobilità;
2. conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovendo una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
3. prevenzione mobbing promuovendo, in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale, di una cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Esaminando il Piano delle azioni positive 2021/2023, si rileva che molte delle azioni previste rimangono valide. Pertanto, nel corso del prossimo triennio questo Ente intende confermare un piano di azioni positive teso a:

- ❖ Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali;
- ❖ Garantire benessere organizzativo;
- ❖ Contrastare ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni

Azione positiva 1: prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio tra le esigenze dell'Amministrazione e le esigenze dei lavoratori.

Il comune ha assicurato e intende confermare l'impegno, nel rispetto della vigente normativa, in ordine alla fruizione dei congedi parentali in combinazione alla rimodulazione dell'orario di lavoro per necessità familiari.

Il comune intende assicurare sostegno al reinserimento lavorativo delle donne in maternità agevolando il rientro al lavoro per le dipendenti dopo periodi di assenza prolungata.

Azione positiva 2: Evitare che misure organizzative di gestione del personale possano tradursi in comportamenti mobbizzanti. I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dal dipendente, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.

Azione positiva 3: favorire l'accesso al lavoro agile per le attività per le quali non è richiesta necessariamente la presenza, come leva che, nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente, può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, permettendo una migliore conciliazione vita-lavoro e contribuendo all'incentivazione della mobilità

Azione positiva 4: promuovere la diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità al fine di aumentare la consapevolezza del personale sulla tematica mediante la programmazione di incontri di sensibilizzazione rivolti a tutto il personale. Ci si propone di istituire, sul sito istituzionale dell'Ente, un'apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in materia di pari opportunità.

Azione positiva 5: adottare modalità organizzative delle azioni formative svolte preferibilmente durante l'orario di lavoro così da favorire la partecipazione delle donne alla formazione.

Il comune garantisce la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione tenendo conto delle esigenze di ogni settore e consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini di frequentare corsi, anche valutando la possibilità di articolazione degli orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia.

Azione positiva 6: informare le lavoratrici e i lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla vigente normativa. L'ufficio Personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.

Azione positiva 7: promuovere indagini sui bisogni del personale mediante la somministrazione di un questionario per la rilevazione di bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti del personale sul tema delle pari opportunità;

Azione positiva 8: mappatura delle competenze professionali per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i dipendenti e predisposizione di un piano formativo adeguato alle esigenze di crescita professionale di tutti i dipendenti.

Azione positiva 9: proposte e suggerimenti per l'eventuale attivazione di uno sportello d'ascolto per i dipendenti per fornire supporto nei casi di stress lavorativo e prevenire l'insorgere di forme di disagio e/o malessere.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ai bisogni dei cittadini.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale e nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente in modo da poter procedere ad un adeguato aggiornamento.

Il presente Piano sarà pubblicato all'albo pretorio *on line* e sul sito internet del comune.