

UNIONE DEI COMUNI DEL TAPPINO

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021-2023 AGGIORNAMENTO 2022

Art. 1 – Premesse

Il Decreto Legislativo n. 196/2000 prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, nonché a rimuovere ogni eventuale forma di discriminazione – sia diretta che indiretta – persistente o solo temporanea.

Detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del Dlgs.vo 03.02.1993 n.29 (gli Enti inadempienti non possono assumere personale).

Di recente, la Direttiva n. 2/2019 ha previsto l'obbligatorietà del monitoraggio annuale rispetto alle azioni programmate ed elencate all'interno degli stessi piani.

In materia di pari opportunità, il riferimento normativo fondamentale è il D.Lgsl.vo n. 198/2006 <<Codice delle pari opportunità tra uomo e donna>> che – a norma dell'art. 6 della L. n. 246/2005 – riprende e coordina, in un testo unico, le disposizioni ed i principi di cui alle seguenti disposizioni normative:

- D.Lgsl.vo n. 196/2000 <<Disciplina delle attività e delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive>>;
- L. n. 125/1991 <<Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro>>.

Inoltre, nell'ottica della promozione ed attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, un ruolo propositivo e propulsivo è esplicito dalla direttiva 23 maggio 2007, impartita - dal Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A., di intesa con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità <<Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche>> -richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE.

In ragione delle su esposte premesse l'Unione dei Comuni del Tappino, in tema di lavoro - negli anni - ha sempre adottato politiche tese ad evitare che si determinassero situazioni e/o condizioni di ostacolo alla piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, puntando e credendo nel perseguimento e nella messa in atto di azioni e condotte assolutamente conformi ed aderenti ai dettami di cui alle norme menzionate. E tanto si desume dall'analisi della dotazione organica attualmente vigente:

Tab. 1 Dipendenti al 31.12.2021:

- numero complessivo: - 2 a tempo determinato part-time
- 1 comandato dal Comune di Gildone
- sesso: - 2 uomini
- 1 donna
- categoria professionale: - D (1 donna ed 1 uomo)
- B (1 uomo)
- 2 posizioni organizzative - 1 uomo
- 1 donna

Dal riepilogo riportato emerge una situazione di sufficiente equilibrio tra generi che, al momento, non necessita di correttivi.

Per quanto concerne gli Amministratori, dalla tabella 2 di seguito riportata, emerge una situazione di "esclusività" del sesso maschile che, peraltro, non può dirsi totalmente imposta a livello superiore, in quanto coinvolge – certamente ed *in primis* – il sentire dei singoli ed il loro personale interesse ad entrare nella vita pubblica della comunità di appartenenza, oltre che essere conseguenza della volontà espressa dall'elettore.

Relativamente al dato degli Amministratori va precisato che, rispetto al piano approvato nel 2021 (con deliberazione di GM n. 2/2021) - seppure senza variazioni a livello numerico – c'è stato l'ingresso

(dal 12.01.2022), tra i rappresentanti del Comune di Jelsi, del Vice Sindaco Daniele Martino, in luogo dello scomparso Sindaco, Salvatore D'Amico.

Tab. 2: Amministratori al 31.12.2021:

- numero complessivo: - 15 (Presidente + 14 Consiglieri, di cui 5 Assessori)
- sesso: - 12 uomini
- 3 donne

Comunque, in questo settore, *pro futuro*, si può pensare di intraprendere - quali misure di riequilibrio di genere esistente – azioni tese a garantire un maggiore coinvolgimento del sesso femminile.

Attraverso il presente Piano delle Azioni Positive, in aderenza alla *ratio* della L. n. 125/1991 e s.m.i. - relativamente al triennio 2021/2023 - l'Amministrazione appresta – e promuove - l'adozione di strumenti che favoriscano il raggiungimento e l'affermazione di effettive pari opportunità, tra generi, nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale: nel rispetto del ruolo rivestito dalle lavoratrici e dai lavoratori in seno alla famiglia.

In tale ottica e prospettiva, particolare attenzione e rilevanza è data:

1. all'attivazione per la costituzione, all'interno dell'Ente - anche per conto ed a servizio dei Comuni aderenti, ovvero di quanti di loro dovessero scegliere di avvalersene - del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.): per le pari opportunità; per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
2. all'ottimizzazione degli orari di lavoro, con previsione – nell'ambito del tempo d'obbligo - della flessibilità e, ove compatibile con la mansione espletata, della "*personalizzazione*";
3. all'ideazione di iniziative di informazione e formazione atte a promuovere e divulgare condotte 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 – saranno allineate ai principi generali dettati dalla normativa vigente in tema di pari opportunità: al fine di garantire, in capo al lavoratore – uomo o donna che sia - il giusto equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.

Art. 2 – Obiettivi ed azioni positive

A ciascuno degli interventi programmatici citati nell'articolo che precede, vengono indicati – di seguito - gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso cui realizzarli:

Obiettivo 1:

- Intervento: **STRUMENTI di GARANZIA**
- Obiettivo:
 - a) costituzione - all'interno dell'Ente (magari "a servizio" anche dei Comuni aderenti all'Unione che, ove istituito scegliessero di avvalersene) e senza maggiori oneri per la finanza locale – dell'organismo obbligatorio "*Comitato Unico di Garanzia*" (C.U.G.);
 - b) sottoscrizione, da parte dell'Amministrazione, della "*Carta Euro Mediterranea Uomo/Donna nella vita locale*";
 - c) adesione ad eventuali Accordi e/o Protocolli tesi a contrastare, prevenire e scongiurare fenomeni e/o forme di discriminazione e violenza di genere.
- Finalità strategiche: ottemperare a prescrizioni normative vigenti; garantire effettività e concretezza ai concetti e principi di pari opportunità, di valorizzazione del benessere del lavoratore e contrasto ad ogni forma di discriminazione;
- Azione positiva 1: costituzione del C.U.G., in modo tale da garantire la rappresentanza di tutto il personale: anche quello assunto a tempo determinato;
- Azione positiva 2: impegno dell'Amministrazione a firmare il documento;
- Azione positiva 3: interessamento a promuovere e/o aderire Intese tematiche;
- Soggetti e Uffici coinvolti: Giunta e Presidente
- Destinatari: tutto il personale dipendente.

Obiettivo 2:

- Intervento: **ORARIO DI LAVORO**

- Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.
- Finalità strategiche: potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
- Azione positiva 1: disponibilità a sperimentare nuove forme di orario flessibile ipotizzando, eventualmente, anche l'attivazione del telelavoro e/o la possibilità, a richiesta, di accordare il regime part-time.
- Azione positiva 2: prevedere - all'interno del tempo d'obbligo - soluzioni orarie differenziate, specifiche e temporanee, legate a particolari esigenze familiari e personali.
- Soggetti e Uffici coinvolti: Giunta, Responsabili di Area e Segretario comunale.
- Destinatari: tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, ovvero con problemi di salute.

Obiettivo 3:

- Intervento: **INFORMAZIONE e FORMAZIONE**
- Obiettivo: programmare attività informative e formative di promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità; il benessere organizzativo e la non discriminazione;
- Finalità strategica: aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e dell'equità di genere.
- Azione positiva 1: programmare l'organizzazione di incontri tematici, di sensibilizzazione; formazione ed informazione, rivolti a tutto il personale: in orari compatibili con quelli del personale part-time.
- Azione positiva 2: ideare e promuovere un'attività di formazione che il coinvolgimento della Consigliera di Parità territorialmente competente.
- Soggetti e Uffici coinvolti: Giunta, Responsabili di Area e Segretario di volta in volta reperito.
- Destinatari: tutto il personale.

Obiettivo 4:

- Intervento: **DIGNITA' DELLA PERSONA E BENESSERE LAVORATIVO**
- Obiettivo: promuovere azioni a salvaguardia della dignità e benessere della persona, sotto il profilo fisico e psicologico;
- Finalità strategica: agevolare condizioni favorevoli per il personale e l'apparato: sperimentando soluzioni lavorative nuove rispetto a quelle tradizionalmente note ed impiegate: nell'ottica di equilibrare il benessere del dipendente con gli obiettivi di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.
- Azione positiva 1: realizzare un ambiente lavorativo duttile: basato sull'affidabilità e sulla consapevolezza che serenità e fiducia - tra tutti i soggetti coinvolti - accrescano la qualità delle prestazioni e potenzino l'azione amministrativa.

A causa della situazione pandemica - iniziata nel 2020; proseguita nel 2021 e tutt'ora in atto - e delle ricadute che ha determinato sulle attività, sul personale, sui carichi di lavoro e sul funzionamento degli uffici: il monitoraggio delle azioni programmate nel piano è slittato alle annualità 2022 e 2023.