



COMUNE DI SAN GIOVANNI DI GERACE

Città Metropolitana di Reggio Calabria

Piazza Municipio, n. 5 - 89040 SAN GIOVANNI DI GERACE (RC)

Tel. 0964/58023 - Fax 0964/58065 - Pec comune.sangiovanni@asmepec.it

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

Triennio 2022/2024

PROGETTO

“AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA”

PREMESSA

La Legge n.125 del 1991 rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore del lavoro delle donne, in quanto coniuga il principio dell'uguaglianza delle opportunità – sancito dall'art. 3 della Costituzione – con quello delle differenze di genere, biologiche, culturali e sociali.

La Legge 125/1991 segna il passaggio dalla parità formale (di cui alla Legge 903/1997) a quella sostanziale. Questa Legge supera una concezione astratta della parità come assimilazione della donna all'uomo e mira a valorizzare la differenza attraverso strumenti denominati azioni positive, riconosce, quindi, come diritto sul piano giuridici, l'uguaglianza nella differenza.

L'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 23.05.2000 n. 196 prevede che i Comuni, sentite le Rappresentanze Sindacali Unitarie, il Comitato Unico di Garanzia previsto e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongano Piani di Azioni Positive, ossia misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 165/2001).

Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, 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 L. 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

La Direttiva Ministeriale 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.

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha approvato importanti modifiche al D.Lgs. 165/2001 *"Norme generali sull'Ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* in particolare all'art.7, prevedendo che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"* e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

Secondo quanto disposto dall'indicata 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.

Le Azioni Positive, non riguardano solamente il settore del lavoro, ma anche quello dell'informazione, della formazione professionale, dell'orientamento, della neo-imprenditorialità, della vivibilità urbana e della qualità sociale in senso generale, sono infatti fondate sulla regola " dell'uguaglianza sostanziale".

Con le Azioni Positive si possono mettere in moto processi di trasformazione culturale a condizione che acquistino carattere sistematico e non restino un fatto episodico.

Il Comune di San Giovanni di Gerace, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento attivando politiche di miglioramento in aree tra loro collegate e non scindibili: miglioramento organizzativo, conciliazione, cultura di genere.

Per tali ragioni, la Giunta, previo monitoraggio dell'organico dell'Ente, ha individuato le linee di indirizzo del piano, sia per quanto attiene alle azioni da intraprendere, sia per quanto concerne la procedura per l'approvazione dello stesso, la durata e il monitoraggio, secondo quanto di seguito precisato.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO DELL'ENTE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente a tempo determinato (ex lpu-lsu) e indeterminato in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne di seguito illustrato:

Personale del Comune di San Giovanni di Gerace alla data del 31.12.2021

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	0	3	0	1	4
Uomini	0	3	4	2	9

Lavoratori dipendenti titolari di Posizione Organizzative

Donne: n. 2

Uomini: n. 1

R.S.U. – Rappresentanti Sindacali Unitari

Donne: n. 1

Uomini: n. 1

Organi elettivi comunali

Per quanto riguarda la composizione degli organi elettivi del Comune, il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

ORGANI ELETTIVI	DONNE	UOMINI
SINDACO	0	1
GIUNTA COMUNALE	1	1
CONSIGLIO COMUNALE	3	8

Il contesto del Comune di San Giovanni di Gerace, come sopra rappresentato, evidenzia una cospicua presenza femminile sotto il profilo numerico, nell'ambito della struttura gestionale. Tale presenza risulta, peraltro, particolarmente qualificata.

AZIONI POSITIVE DEL PIANO

Azione 1 – Ambito d'azione: costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Sottoazioni:

1.1 Approvazione regolamento per l'istituzione del CUG (C.C.N.L), da configurarsi eventualmente anche in forma associata con altri enti limitrofi.

1.2 Disciplina del funzionamento del CUG (condizioni, strumenti idonei)

1.3 Nomina dei componenti e del Presidente del CUG

1.4 Fissazione obiettivi, compiti, competenze, funzioni, risorse, rapporto con la contrattazione decentrata, informazione.

1.5 Formazione e Attività del CUG. L'obiettivo è quello di accrescere la formazione dei membri del CUG sui temi di propria competenza con autoformazione individuale o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi.

L'Ente s'impegna, inoltre, a riservare un'apposita sezione all'interno del proprio sito istituzionale dedicato al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, completo di riferimenti normativi, provvedimenti di attuazione, regolamento di funzionamento, descrizione delle attività in essere e di quelle programmate e link relativi alle tematiche sulle pari opportunità. La tenuta e l'aggiornamento di detta sezione saranno a cura del Presidente del CUG.

Soggetti coinvolti: membri del Cug; Servizio personale e organizzazione.

Destinatari: membri del Cug; tutti i dipendenti.

Azione 2 -Ambito d'azione: ambiente di lavoro

Il Comune di San Giovanni di Gerace si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da (a titolo esemplificativo):

- 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.

Il Comune si impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

Azione 3 – Ambito d'azione: formazione e valorizzazione del personale

Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini. Rilevare la eventuale

difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi ecc.

La formazione costituisce un punto di forza per le donne all'interno delle organizzazioni.

L'acquisizione delle competenze è una delle strade principali attraverso le quali la donna può rafforzare la propria posizione nell'ambito lavorativo: le competenze infatti, se riconosciute nell'ambito dell'organizzazione, giocano a favore delle donne, che sono spesso estranee ad altri "meccanismi di potere".

In questa prospettiva, l'Amministrazione si pone nell'ottica di valorizzare anche quelle competenze peculiari delle donne, quali la capacità di mediazione, di ascolto, di dialogo, l'attitudine a favorire un ambiente di lavoro disteso, la propensione al contatto con il pubblico, al lavoro per progetti e alla flessibilità.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Settore, membri del CUG.

Destinatari: tutto il personale

Azione 4 - Ambito di azione: assunzioni

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di San Giovanni di Gerace valorizza attitudini e capacità personali.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Settore, membri del CUG;

Destinatari: tutto il personale

Azione 5 - Ambito d'azione: Diffusione di uno Sportello di Ascolto come opportunità per il benessere organizzativo ed incentivazione al suo utilizzo sia in forma individuale che "in movimento" attraverso varie modalità: incontri, discussioni di gruppo, mail, altri strumenti.

Il Comune di San Giovanni di Gerace, in ossequio alla recente Direttiva della FP N.3/2017 con la quale sono stati fissati le modalità e i criteri di utilizzo del lavoro agile, cd. "smartworking", in attuazione dei commi 1 e 2 dell'art.14 della L. 124/2015, promuoverà lo studio finalizzato all'eventuale adozione di misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del "telelavoro" e sperimentare, anche al fine di tutelare le cure parentali, nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa. Le finalità sottese sono quelle dell'introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Soggetti coinvolti: membri del Cug

Destinatari: tutto il personale

Azione 6 - Ambito d'azione: monitoraggio e analisi delle richieste / concessioni di variazione di orario/permessi e aspettative varie

Coniugare le necessità di tipo familiare o personale presentate dai dipendenti con le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino nel rispetto della normativa di legge e contrattuale. Valutare la temporaneità delle concessioni legandole all'esigenza personale e familiare del dipendente in modo da non aumentare in modo eccessivo il carico di lavoro dei colleghi di servizio e/o impedire a questi la fruizione di orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe.

Soggetti coinvolti: Servizio personale e organizzazione, Responsabili di Settore, CUG

Destinatari: tutto il personale

Azione 7 - Ambito d'azione: riduzione dello stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari.

Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate (es. maternità). Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti. Il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo a causa di maternità, malattia o cura dei familiari, deve essere accompagnato dai colleghi, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) in modo che nessuno si senta escluso.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Area, tutto il personale;

Destinatari: tutto il personale

Azione 9 - Ambito d'azione: maggiore condivisione da parte dei Responsabili di Area degli obiettivi da raggiungere e maggiore coinvolgimento dei dipendenti

Aumentare il benessere organizzativo e la performance generale. Prevedere, a tal fine, incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti perché la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella divisione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di fare parte di una squadra.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Settore;

Destinatari: tutto il personale

TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2022-2024. Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

RISORSE DEDICATE

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune potrà mettere a disposizione eventuali risorse, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

DURATA E PROCEDURA DI APPROVAZIONE

Il presente Piano avrà durata triennale, a far data dalla pubblicazione all'albo pretorio online dell'ente e sul sito web nella sezione "Amministrazione Trasparente". Prima della definitiva approvazione, il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente, alle RSU, se costituite, nonché pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente affinché possano essere raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati.

Il Piano potrà essere oggetto di aggiornamento e integrazione in qualsiasi momento, anche prima della scadenza del triennio di vigenza.

MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE

L'ufficio di segreteria dell'Ente, in collaborazione con il Cug e con i competenti responsabili dei servizi, predisporrà annualmente una rilevazione da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento delle Pari Opportunità nella quale verrà effettuata anche una rendicontazione delle azioni sopra individuate. Tale rilevazione sarà diffusa e resa disponibile a tutti i dipendenti e alla Giunta Comunale con pubblicazione sul sito internet del Comune.