



COMUNE DI SAN NAZZARO

Provincia di Benevento

Via Salita Chiesa, n. 1 – 82018 San Nazario (BN) – Tel. 0824.58676 – Fax 0824.480893 - Pec: protocollo@pec.comune.sannazzaro.bn.it sito web: www.comune.sannazzaro.bn.it – Area I.

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022 – 2024

Allegato alla deliberazione di Giunta Comunale n. 60/2022

Premessa

Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni. Tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001 in cui si prevede che *“le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro”*. Il principio delle pari opportunità, come sopra contemplato dal D.lgs. n. 165/2001, acquista una valenza ulteriore, mediante le modifiche introdotte dalla legge n. 183 del 4 novembre 2010 (c.d. Collegato Lavoro), nell'ambito di un generale divieto di discriminazione (diretta ed indiretta, in ogni ambito). L'art. 21 del suddetto Collegato Lavoro, ha previsto, a tal fine, l'obbligo di istituzione da parte delle pubbliche amministrazioni, del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). I Decreti Legislativi 196/2000, 165/2001 e 198/2006 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano di Azioni Positive tendenti ad assicurare nel loro ambito la rimozione di ostacoli che di fatto impediscano la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro e che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi: 1. condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente; 2. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale; 3. valorizzazione delle caratteristiche di genere.

La legge n. 81/2017 pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto definendo lo *“smart working”*. Ai lavoratori agili viene garantita la parità di trattamento - economico e normativo - rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinarie. È, quindi, prevista la loro tutela in caso di infortuni e malattie professionali, secondo le modalità illustrate dall'INAIL nella circolare n. 48/2017.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022 – 2024

Il Piano è volto a favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengono conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di incentivi, continueranno a tener conto dei principi

generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Il Piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive, per la realizzazione delle quali saranno coinvolti tutti i Servizi dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Personale dipendente a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio 2022

	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	totali
uomini	1*	=***	1	0	2
donne	=	1**	0	0	1
totali	1	1	1	0	3

*A cui si aggiunge una categoria D istruttore direttivo tecnico con incarico di collaborazione a tempo determinato e part-time a dipendente in quiescenza ex art. 5 -comma9-del D.L.n.95/2012, convertito nella Legge n°135/2012 e s.m.e i.

** A cui si aggiunge n. 1 dipendente a tempo determinato part-time del Comune di Volturara Irpina - a far data dal 01.06.2022 - in convenzione ex art. 92 del TUEL 267/00.

*** A cui si aggiunge n. 1 dipendente a tempo determinato cat. C in convenzione con il comune di San Martino Sannita ex art. 1, comma 557 della L. 311/2004.

Personale con funzioni di Responsabilità di P.O.

Posizione organizzativa	Uomini	donne
Settore Amministrativo-economico finanziario	1	=
Settore Tributi		=
Settore Tecnico -Vigilanza	1	

Organi elettivi comunali al 1° gennaio 2022

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		1
Giunta	1	1
Consiglio	1	7

Totale amm.ri 11	2	9
------------------	---	---

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE: Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: **FORMAZIONE** -Obiettivo: 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", nell'ambito di eventuali progressioni orizzontali. Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti. Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con le esigenze del personale; a tal fine saranno privilegiati i corsi on line. Azione positiva 2: Ciascun Responsabile deve monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze. A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: **ORARI 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 mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Azione positiva 1: Promuovere forme di orario flessibile e/o al part-time. Garantire flessibilità di orario nell'ambito di un range predeterminato al fine di assicurare comunque le esigenze dei servizi differenziando gli orari anche in relazione alle caratteristiche e al bacino di utenza dei servizi. Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali. A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

3. Descrizione intervento: **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'** -Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Finalità strategica: favorire il miglioramento della performance dell'Ente e l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno. Azione positiva 1: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile. A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: **INFORMAZIONE** - Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità. Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere. Azione positiva 1: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune nella sezione pertinente di amministrazione trasparente. A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Altre iniziative: Il Comune: ha approvato progetti, secondo le caratteristiche e modalità di attuazione dei Progetti di Utilità Collettiva (PUC) in materia di riconoscimento del Reddito di cittadinanza, utili alla collettività, in ambito di tutela dei beni comuni, da svolgere presso il medesimo comune di residenza.

DURATA DEL PIANO: Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

CONCLUSIONI: Il presente documento viene redatto in ottemperanza agli obblighi previsti dall'art. 48 del decreto legislativo 11/04/2006 n. 198 e s.m. e i. Le dimensioni del Comune unitamente alla esigua dotazione organica, non consentono di elaborare una strategia di ampio respiro e differenziata per ciascun settore dell'amministrazione. Occorre considerare, tuttavia, che l'ambiente di lavoro e l'organizzazione

degli uffici e dei servizi non comportano problematiche di rilievo e ostacoli effettivi rispetto alla realizzazione del principio della piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Nel complesso, l'organizzazione del lavoro del comune appare rispettosa dei principi di pari opportunità contenuti nel presente piano triennale.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE: Il piano è pubblicato in modo permanente sul sito istituzionale del Comune nella sezione pertinente di amministrazione trasparente. Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di segreteria comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.