

COMUNE DI CASTEL SAN VINCENZO
PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TIENNIO 2022-2024
(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

Premessa

La normativa in materia di azioni positive mira a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, mira a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi.

Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell'obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato di sesso maschile “in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso” (art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/06).

Accanto al predetto obiettivo si collocano azioni dirette a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza 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.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della 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 Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Fondamentale ruolo riveste anche la Direttiva 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”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che 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”. 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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Non meno rilevante si evidenzia da ultimo le novità di maggior rilievo introdotte dalla L. 23.11.2012 n. 215 recante “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”. Tale norma, intervenendo in materia di Statuti comunali e provinciali, di elezione del Consiglio Comunale e di Commissioni di concorso per l'accesso al lavoro nelle pubbliche amministrazioni, dispone misure da adottare nella redazione degli statuti per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna e la presenza di entrambi i generi nelle giunte e negli organi collegiali non elettivi nonché degli enti aziende ed istituzioni dipendenti dal comune, dispone altresì la quota di lista e cd. Preferenza di genere nella predisposizione delle liste di candidati per il consiglio comunale e la riserva alle donne di almeno un terzo dei posti di componente nelle commissioni di concorso.

Nel quadro normativo si pone l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/06 il quale, al fine di realizzare gli obiettivi sopra illustrati, impone ai Comuni la predisposizione di Piani di Azioni Positive di durata triennale attraverso i quali, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento dell'Ente.

Il Comune di Castel San Vincenzo, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente piano intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Organico del Comune

ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Alla data odierna la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DONNE 1 : Addetta Anagrafe-Elettorale;

UOMINI 1 : Resp.Uff.Tecnico;

TOTALE 2

Relativamente agli organi elettivi, il consiglio comunale è costituito dal seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DONNE 1 di cui 1 Sindaco

UOMINI 10 di cui 2 Assessori/Consiglieri, 8 Consiglieri

TOTALE 11

La presenza del genere femminile si riscontra anche nella giunta comunale nella Persona del Sindaco dell'Ente.

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

Obiettivi

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione Comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **OBIETTIVO 1.** Perseguire la tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, mediante l'inserimento di specifiche clausole nel Codice di Comportamento.
- **OBIETTIVO 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, al fine di colmare il gap negativo relativo alla presenza femminile in dotazione organica.
- **OBIETTIVO 3.** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, mediante momenti di sensibilizzazione e formazione anche in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- **OBIETTIVO 4.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio, promuovere l'utilizzo dei congedi parentali e potenziare i servizi per l'infanzia.
- **OBIETTIVO 5.** Tutelare l'ambiente lavorativo da ogni forma di discriminazione mediante la costituzione e il funzionamento di un Comitato Unico di Garanzia;

Nell'ambito di ciascun obiettivo il Piano prevede:

OBIETTIVO 1

1. Il Comune di Castel San Vincenzo si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- 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.
- 2. Il raggiungimento dell'obiettivo viene attuato attraverso l'inserimento di specifiche clausole nel Codice di Comportamento dirette a creare un ambiente di lavoro scevro da forme di discriminazione e rispettoso della dignità della persona che consenta altresì il monitoraggio costante di casi di discriminazione.

OBIETTIVO 2

1. Il Comune di Castel San Vincenzo si impegna ad assicurare, nelle commissioni, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. 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, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. 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.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune 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.

OBIETTIVO 3

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi ed altro elemento utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
 2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale 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.), prevedendo speciali forme che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
 3. Particolare attenzione sarà prestata con l'attivazione di momenti di sensibilizzazione e formazione in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Verrà attuata una valutazione soggettiva attraverso test, focus group..., dello stress da lavoro – correlato anche in ottica di genere, al fine di individuare azioni organizzative / gestionali di miglioramento.

OBIETTIVO 4

1. Il Comune di Castel San Vincenzo 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. 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".
2. Continuare 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 e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla 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. Con il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi vengono disciplinate le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti. L'ente si propone di migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili, assicurando a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.
3. Inoltre 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, mediante un utilizzo peculiare e specifico di congedi parentali ed il potenziamento ove necessario di servizi per l'infanzia.

OBIETTIVO 5

Il Comune di Castel San Vincenzo garantisce l'attuazione delle azioni previste nel presente atto mediante l'attività del Comitato Unico di Garanzia da nominarsi senza ulteriori oneri a carico della finanza pubblica e costituito da tre membri di nomina sindacale, uno designato dalle OOSS di categoria, uno dal Consiglio comunale e il Presidente scelto tra il personale in servizio di categoria apicale, con i compiti previsti dalla legge e dalle linee guida in materia e all'interno del quale si individui la figura del Consigliere di Fiducia che garantisca l'attuazione dei Codici di Comportamento che tutelino la parità di genere.

Il Comune provvederà ad attuare un progetto di formazione, con la partecipazione anche di CUG appartenenti ad enti diversi ove costituiti, su profili giuridici riguardanti le seguenti tematiche: benessere individuale / organizzativo, organizzazione / gestione per la promozione del benessere e la lotta alle discriminazioni, tutela della salute.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale decorrente dall'anno 2021.

In attesa della nomina del Comitato Unico di Garanzia di cui all'art.57 del D.Lgs 31.03.2001, n.165, come modificato dall'articolo 21 della Legge 4.11.2010, n.183 il Piano verrà trasmesso alla R.S.U., alle Organizzazioni sindacali di categoria e alla Consigliera delle pari opportunità presso la Regione Molise.

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

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente e sul sito internet comunale e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.