



Comune di Coriano

Provincia di Rimini

IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.)

PIAO 2023-2025

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Dlgs. n.165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- Dlgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della legge 28 novembre 2005, n.246”;
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- Dlgs. n. 81/2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”
- Dlgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009 n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (art.21, legge 4 novembre 2010, n.183)
- Legge Regionale Emilia Romagna n. 6 del 27 giugno 2014, “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26.6.2019, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il sottosegretario alle pari opportunità

PREMESSA

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

La Legge 125/1991, i Decreti Legislativi 196/2000 e 165/2001 e per ultima la Direttiva n. 2/2019 (in sostituzione della Direttiva del 23 maggio 2007) approvata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*” prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un piano 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*”.

Il “*Piano di Azioni Positive*” rappresenta, pertanto, uno strumento fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori ed è un mezzo imprescindibile nell’ambito del generale processo di riforma della P.A. diretto a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

A tal fine, è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive con il preciso scopo di perseguire equilibrio e stabilità nei rapporti interpersonali e professionali tra il personale dipendente.

OBIETTIVI

Nel triennio 2023-2025 il Comune di Coriano intende mantenere e aggiornare gli obiettivi dei precedenti piani, ritenuti di primaria importanza nello sviluppo del capitale umano dell'Ente:

- ❖ **Obiettivo 1.** Tutela del benessere dei dipendenti attraverso un miglioramento del clima lavorativo.
- ❖ **Obiettivo 2.** Facilitazione all'utilizzo di forme di flessibilità oraria o altri strumenti finalizzati alle forme di conciliazione casa-lavoro.
- ❖ **Obiettivo 3.** Formazione costante del personale.
- ❖ **Obiettivo 4.** Promozione delle pari opportunità all'interno dell'Ente.

SITUAZIONE PERSONALE DIPENDENTE

L'analisi del personale dipendente in servizio presso il Comune di Coriano, compreso il personale a tempo determinato, viene illustrata nei seguenti prospetti in base alle differenze di genere.

QUADRO DEL PERSONALE AL 31/12/2022	
DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	N. 50
DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO	N. 4
<i>DI CUI</i> UOMINI	N. 22
<i>DI CUI</i> DONNE	N. 32
DIVARIO (+ 3 rispetto Piano precedente)	10

SCHEMA MONITORAGGIO DEL PERSONALE DISAGGREGATO PER GENERE

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	TOT	UOMINI	DONNE	DIVARIO (in valore assoluto)
Area Funzionari ed EQ (ex CAT. D)	18	7	11	4 (come Piano precedente)
Area Istruttori (ex CAT. C)	28	10	18	8 (-1 rispetto Piano precedente)
CAT. B	4	3	1	2 (come Piano precedente)
TOTALI	50	20	30	

DI CUI A TEMPO PARZIALE	TOT	UOMINI	DONNE	DIVARIO (in valore assoluto)
CAT. D	2	0	2	2 (come Piano precedente)
CAT. C	3	1	2	1 (come Piano precedente)
TOTALI	5	1	4	

DIPENDENTI A TEMPO <u>DETERMINATO</u>	TOT	UOMINI	DONNE	<i>DIVARIO</i> <i>(in valore assoluto)</i>
Area Funzionari ed EQ (ex CAT. D) (ex art. 110, c. 1 TUEL)	1	1	0	1
Area Istruttori (ex CAT. C) (ex art. 90 TUEL)	1	0	1	1
Area Istruttori (ex CAT. C) Agenti di Polizia Loale	2	1	1	1
TOTALI	4	4	0	

DIPENDENTI INCARICATI DI <u>POSIZIONE ORGANIZZATIVA</u>	TOT	UOMINI	DONNE	<i>DIVARIO</i> <i>(in valore assoluto)</i>
Area Funzionari ed EQ (ex CAT. D)	5	3	2	1
TOTALI	5	3	2	

Preme evidenziare, altresì, che:

- il personale incaricato di posizione organizzativa è equamente distribuito tra i generi. Conseguentemente il Piano sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, anche attraverso la riserva alle donne di almeno 1/3 dei posti di componente delle commissioni di concorso e selezioni;
- il personale con contratto di lavoro a tempo parziale è in maggioranza femminile a testimonianza dell'esigenza di conciliare vita lavorativa e vita privata. In tale direzione il presente Piano mantiene attive e rafforza le politiche di flessibilità dell'orario di lavoro per un miglior incontro tra responsabilità professionali e familiari, sia del padre che della madre, lavoratori.

AMBITO DI AZIONE

(OBIETTIVO 1)

TUTELA DEL BENESSERE DEI DIPENDENTI ATTRAVERSO UN MIGLIORAMENTO DEL CLIMA LAVORATIVO

Il Comune di Coriano conferma e mantiene in essere ogni azione necessaria alla garanzia del benessere del proprio personale, attraverso:

- la stabilità, nell'organico dipendente, delle figure apicali quali ruoli di riferimento professionale per l'amministrazione e per il personale;
- la programmazione annua associata alla condivisione con il rispettivo personale coinvolto degli obiettivi dell'ente, al fine di ridurre al massimo le modalità lavorative con procedura d'urgenza;
- la garanzia del diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro sia fisico che psicofisico, monitorando il rispetto di tutti gli adempimenti normativi in tema di sicurezza sul lavoro e creando ambienti di lavoro che favoriscano il sereno svolgimento dei propri doveri.

(OBIETTIVO 2)

FACILITAZIONE ALL'UTILIZZO DI FORME DI FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO O ALTRI STRUMENTI FINALIZZATI ALLA CONCILIAZIONE DELLA VITA-LAVORO

Il Comune di Coriano conferma e mantiene in essere, potenziandole, forme di flessibilità dell'orario di lavoro mirate alla conciliazione della vita privata con la vita lavorativa, attraverso:

- la valutazione dell'introduzione di giornate con orario libero utili allo snellimento della gestione dei permessi del personale e finalizzati a favorire l'incontro tra esigenze della vita familiare (legata ad esigenze di assistenza minori, anziani, malati gravi, diversamente abili...) con la gestione della vita lavorativa;
- il mantenimento e monitoraggio delle esistenti forme di flessibilità oraria sia in ingresso che in uscita;

- l'adozione di *“Misure in materia di lavoro agile. integrazione della disciplina transitoria sullo smart working ai sensi del DM 08/10/2021”* approvate con la DGC n. 191 del 24/12/2021 aggiornate con DGC n. 126 del 11/08/2022, a cui si fa rinvio alla sezione del PIAO 2023-2025;

(OBIETTIVO 3)

FORMAZIONE COSTANTE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Il Comune di Coriano garantisce la costante formazione del personale dipendente, attraverso:

- corsi o affiancamenti di formazione presso altri enti che rappresentino modelli di eccellenza in determinati servizi;
- giornate di formazione in caso di assegnazione di nuove mansioni al personale dipendente;
- percorsi di aggiornamento formativo per quei dipendenti che rientrano in servizio nell'ente dopo lunghi periodi di assenza, derivante da congedi straordinari per assistenza handicap, congedi obbligatori e parentali, aspettativa per motivi personali, malattia...;

(OBIETTIVO 4)

PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' ALL'INTERNO DELL'ENTE

Il Comune di Coriano è attento a rimuovere gli ostacoli che possono impedire la realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso, garantendo il riequilibrio delle posizioni dei due generi nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

Tali finalità sono realizzate attraverso le seguenti azioni:

- riserva, già regolamentata, alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente desumibili dal curriculum vitae quale strumento di partenza.

MONITORAGGIO E DURATA DEL PIANO

Il Piano delle Azioni Positive ha durata triennale (2023-2025) ed è pubblicato sul sito dell'Ente.

Nel periodo di vigenza viene effettuato il monitoraggio periodico dello stato di attuazione e dell'efficacia delle azioni adottate, mediante la relazione annuale redatta secondo quanto previsto dalla più volte citata Direttiva n. 2/2019.

Le previsioni del presente piano saranno inoltre soggette ad aggiornamento annuale, in allegato al Piano della Performance, come previsto dalla medesima Direttiva 2/2019. Secondo quanto previsto dalla Direttiva, competeranno al CUG l'attività di verifica del presente Piano, la redazione e la trasmissione della relazione annuale agli organi direttivi dell'Ente.