



COMUNE DI MONTEMILONE



(Provincia di Potenza)

Largo Regina Elena, 2 – cap. 85020

Tel. 0972/99190; Fax 0972/99025; PEC comunemontemilone@cert.ruparbasilicata.it

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

ALLEGATO N. 4

AL

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

(Approvato con DGC n. 89 del 11/07/2023)

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LA PARITÀ UOMO DONNA

2023-2025

PREMESSA

Il presente Piano triennale di azioni positive costituisce un aggiornamento del precedente Piano adottato per il triennio 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n.13 del 17/03/2022.

In una visione di continuità programmatica esso è rivolto a promuovere all'interno del Comune di Montemilone l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Nell'ambito della legislazione di settore, particolare rilievo assumono, ai fini della realizzazione di una parità sostanziale, le iniziative originariamente introdotte nel nostro ordinamento dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, estese alle pubbliche Amministrazioni dal D.Lgs. 165/2001, e ora disciplinate dal D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" (d'ora in poi, per brevità, "Codice"), che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento.

A tenore dell'art. 48 del Codice, ciascuna Pubblica Amministrazione predispone un Piano di azioni positive volto ad "assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale.

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata, dall'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" del decreto legislativo sopra citato, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Sono inoltre, 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 che indiretta.

La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, sottolinea l'importanza del ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. Essa si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Anche il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

In tema di pari opportunità è poi intervenuto l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro"), apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Più in particolare, il novellato art. 7 introduce l'ampliamento delle garanzie, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione 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.” Per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo. La norma allarga l’ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell’età e dell’orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro. È notorio, infatti, che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è un ambiente nel quale si ottiene un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, che di appartenenza. Su quest’ultimo punto merita di essere citato anche l’art. 28, comma 1 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), che ha reso esplicito l’obbligo di valutare in un’ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga. La norma prevede, infatti, che “La valutazione di cui all’art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”. La stessa legge 4 novembre 2010, n. 183 ha introdotto, *ex novo*, un obbligo avente natura giuridica riguardante il generare, nelle organizzazioni pubbliche, benessere organizzativo. Prevedendo lo stesso art. 7 comma 1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall’art. 21 della legge ora citata che “Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo” si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale. Inoltre, le integrazioni all’art. 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, operate dall’art. 21 sopracitato, hanno previsto l’istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione. La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

Nel quadro di riferimento si aggiunge il d.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” con il quale sono state introdotte, tra l’altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

CONTESTO E OBIETTIVI

Situazione Attuale: presenza nelle attività - avanzamento professionale e di carriera - trattamento economico e retributivo

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat D	Cat C	Cat. B3	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	1	4	0	0	0	..
Uomini	0	3	0	0	0	..
TOTALE	1	7	0	0	0	..

Personale con funzioni di Responsabilità di P.O.

Posizione organizzativa	Uomini	Donne
Settore Servizi Generali	0	1
Settore Servizi Finanziari	0	1
Settore Tecnico	1	0
TOTALE	1	2

Segretario Comunale: Donna

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

Organi elettivi	Uomini	Donne
Sindaco	1	0
Giunta comunale - Assessori	1	1
Consiglio comunale	6	5
TOTALE	8	6

Nella gestione del personale si presterà particolare attenzione all'attivazione di strumenti atti a promuovere le reali parità e le pari opportunità nell'ambiente di lavoro.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Il piano da un lato si pone 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 e alle dimensioni dell'Ente.

Esso si ispira a due fondamentali linee di indirizzo:

- proseguire nelle iniziative che, di fatto, sono già state intraprese ed attuate a prescindere dalla formale adozione del PAP;
- prevedere ulteriori azioni che tengano conto dei bisogni connessi alla presenza femminile nel personale dipendente.

Il piano si pone, quindi, come obiettivi principali:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono rappresentate;
- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Il Piano delle azioni positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al fine di assicurare il raggiungimento dei seguenti obiettivi generali quali:

- a) Garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale;
- b) Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;

c) Garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Obiettivo: Formazione e Promozione dell'inclusione e della conciliazione/condivisione vita privata e familiare con vita lavorativa (L. n. 81/2017; art. 14 della L. n. 124/2015; Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017; L. n. 4/2021 di ratifica alla Convenzione ILO)

Ambito di azione: formazione e aggiornamento del personale

Il Comune di Montemilone favorisce la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori. A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, organizzati eventualmente anche presso la sede comunale. Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità.

In particolare, le iniziative dell'Ente in materia saranno imperniate sui seguenti aspetti:

- 1) Introduzione di percorsi formativi sul lavoro agile (smart working);**
- 2) Introduzione di percorsi formativi di diversity management (disabilità);**
- 3) Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità;**

Ambito di azione: flessibilità di orario

In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori, per fronteggiare situazioni di flessibilità di orario legate al disagio familiare, su richiesta motivata del personale interessato, potranno esserle autorizzate forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati, senza necessità di richiesta di permesso breve.

L'Ente assicura, come avvenuto sino ad ora, a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile sia in entrata che in uscita.

Ambito di azione: disciplina del part-time

Il Comune di Montemilone, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Ambito di azione: disciplina dello smart working

Il Comune di Montemilone, con deliberazione di giunta comunale n. 115 del 29/12/2022, in sede di approvazione del PIAO 2022-2024, ha regolamentato, in armonia con le novità normative di cui alla Legge 22 marzo 2017 n. 81 artt. 18 - 23 e contrattuali, il lavoro agile con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Ambito di azione: garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali

Il comune di Montemilone metterà a disposizione del personale interessato documentazione riguardante le prerogative, le garanzie e i diritti legati alla genitorialità.

Ambito di azione: favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi

Si garantirà il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi mediante il miglioramento dell'informazione tra amministrazione e lavoratori in congedo, la previsione di periodi di affiancamento e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura.

Ambito di azione: sviluppo di carriera e professionalità

L'Amministrazione si impegna a favorire professionalità e carriera dei lavoratori e delle lavoratrici senza alcuna discriminazione. Dando attuazione a quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, promuove il merito e

il miglioramento della performance individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche.

Ambito di azione: commissioni di concorso

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata, ove possibile, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso. Nel caso 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.

Ambito di azione: ambiente di lavoro

L'amministrazione si impegna a garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti. L'Ente si impegna a porre in essere, in collaborazione e su impulso del costituendo Comitato Unico di Garanzia, ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate 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 del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni. Rientrano in questo ambito anche le iniziative previste come obbligatorie dalla vigente normativa per la prevenzione della corruzione: in particolare, l'attivazione dei canali informatici per il whistleblowing (con conseguente tutela del dipendente che segnala illeciti) e la formazione del personale inerente al contenuto del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Ambito di azione: percorsi formativi di diversity management (disabilità) e sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità

Per quanto riguarda le iniziative utili a favorire l'inclusione e a rimuovere ogni tipo di discriminazione, fermo restando il rispetto delle norme di sicurezza a carico del datore di lavoro, va segnalato che il Comune di Montemilone è in costante aggiornamento anche al fine di dotarsi di ausili per il personale con disabilità. Si intende prevedere interventi specifici per la supervisione delle dinamiche presenti nei contesti lavorativi al fine di favorire il coinvolgimento del personale con disabilità, oltre che dare sostegno al team che dovrà farsi carico delle problematiche poste dai colleghi portatori di disagio. Per il triennio 2023-2025 verrà posta particolare attenzione anche alle attività del "Disability manager" che, in linea con gli obiettivi dell'amministrazione, promuoverà, ricorrendone i presupposti, azioni tese a tutelare i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori portatori di disabilità fisiche e psichiche. In tale ambito, si intende promuovere iniziative finalizzate alla promozione della cultura dell'inclusione, avvalendosi anche della collaborazione delle associazioni delle varie categorie di disagio (Associazioni non vedenti, non udenti, ecc.) per implementare l'utilizzo di ogni utile supporto per rimuovere gli ostacoli e garantire una parità di accesso alla vita lavorativa di ogni singolo lavoratore e lavoratrice. Ciò anche alla luce delle nuove modalità di lavoro che possono essere indispensabili per eventuali future circostanze emergenziali.

Ambito di azione: formazione e promozione della cultura di genere

Sotto-obiettivi

- 1) Valorizzare la differenza di genere;
- 2) Sensibilizzare sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali;
- 3) Sensibilizzare e formare sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro;

Per il triennio 2023-2025 l'amministrazione intende sostenere e implementare azioni utili per la rimozione di ogni forma di disagio, anche attraverso le attività di formazione, informazione e sensibilizzazione.

Al fine di accrescere, attraverso iniziative formative, la cultura della parità e delle pari opportunità e del benessere organizzativo del personale, l'Amministrazione ha dato e darà nel corso del triennio particolare risalto alla implementazione e al monitoraggio di tutti gli strumenti tecnologici innovativi per sostenere il

principio delle pari opportunità. Ad esempio, in tema di formazione/informazione ha utilizzato ed implementerà i sistemi di videoconferenza, e di formazione attraverso il sistema e-learning consentendo, così, una maggiore partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle attività formative e alle iniziative svolte presso la sede dell'Ente, tutelando il principio delle pari opportunità di accesso alla formazione.

In continuità con il triennio precedente l'Amministrazione ha costantemente cura di dare ampia diffusione al "Codice di condotta per la tutela del diritto delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" adottato con decreto del Ministro della salute del 6 marzo 2015, registrato alla Corte dei conti il 3 aprile 2015. delle pari opportunità di accesso alla formazione.

Azioni

- 1) Introduzione di percorsi formativi rivolti sia al personale femminile che a quello maschile, di concerto con l'Ufficio della consigliera regionale di Parità, sulle discriminazioni di genere nei posti di lavoro;
- 2) Introduzione di un modulo dei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle pari opportunità e sul tema delle molestie sessuali;
- 3) Inserire nel sito comunale il link del sito dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità: www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it, al fine di recepire tutta la normativa sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata per il triennio 2023/2025.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio *on-line* dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

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