



# COMUNE DI SANTA MARIA LA CARITÀ

## *PIANO DI AZIONI POSITIVE – TRIENNIO 2023/2025*

### Premessa e riferimenti normativi:

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”, e alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

L’art. 48, co. 1, del D.lgs. n. 198/2006 recante ‘Codice delle pari opportunità, prevede che :

- ai sensi degli artt. 1, co. 1, lett. c), 7, co. 1, e 57, co. 1, del D. lgs. 30.3.2011, n. 165, i comuni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.
- tali piani, anche al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, co. 2, lett. d) della L. n. 198/2006, devono favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.

### **Richiamati**

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4.3.2011, con la quale venivano emanate le linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, prevedendo l’adozione di un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato, con particolare riferimento alle modalità di convocazione, periodicità delle riunioni, quorum strutturale e funzionale ecc.

La Direttiva 2/2019 del 27 giugno (“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”), approvata dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità –, ha sostituito la direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”. Ha rafforzato il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia prevedendo, da un lato, ed aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4.3.2011 sulle

modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

La direttiva 2/2019, sottolinea come sia importante la posizione che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta al fine di promuovere e attuare i principi di parità e di pari opportunità

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.

Nella prima parte del Piano vengono forniti elementi per un'analisi del contesto organizzativo mentre nella seconda parte vengono individuati gli obiettivi da raggiungere nel triennio 2023/2025 attraverso la realizzazione delle azioni positive, individuando gli strumenti attuativi che si intendono realizzare.

### **GLI OBIETTIVI DEL PIANO**

Col presente piano l'Amministrazione Comunale si propone di raggiungere i seguenti obiettivi, ciascuno dei quali viene declinato in concrete azioni positive, con indicazione della relative tempistica e delle strutture organizzative responsabili, come specificato nelle pagine che seguono:

- 1) Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- 2) Organizzare corsi di formazione per i dipendenti , all'interno dell'Ente, consentendo la possibilità di partecipazione per le donne e per gli uomini, dedicando la dovuta attenzione alle tematiche delle pari opportunità;
- 3) Promuovere il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro;
- 4) Promuovere l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro potenziando gli strumenti di flessibilità riguardanti gli orari e le forme di lavoro, quale strumento di conciliazione tra famiglia e lavoro;
- 5) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali;
- 6) Promuovere azioni positive volte alla difesa dell'integrità, al benessere fisico e psichico garantendo un ambiente di lavoro sicuro che rispettino la dignità e la libertà delle persone.

## Analisi della situazione del personale al 31/12/2022

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori (nel conteggio è compreso il Segretario Comunale):

	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
<b>DIPENDENTI IN SERVIZIO</b>	<b>34</b>	<b>9</b>	<b>43</b>
<b>PERCENTUALE</b>	<b>79%</b>	<b>21%</b>	<b>100%</b>

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

<b>CATEGORIA</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Tot. categoria</b>
A	1	0	1
B	9	0	9
C	17	3	20
D	7	5	12
Segretario	/	1	1
<b>TOTALE</b>	<b>34</b>	<b>9</b>	<b>43</b>

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

<b>SEGRETARIO</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Segretario	0	1	1
<b>CATEGORIA D</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	7	3	10
Posti di ruolo a part-time		2	2
<b>CATEGORIA C</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	17	2	19
Posti di ruolo a part-time	1	0	1
<b>CATEGORIA B</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	9	0	9
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>CATEGORIA A</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	1	0	1
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

Sono altresì in servizio alla data del 31/12/2022:

n.06 dipendenti a tempo determinato part-time

**Analisi dei dati:** Il personale in servizio conta, nel suo complesso, 43 dipendenti con contratto a tempo indeterminato rispetto ai 100 posti della dotazione organica, su una popolazione di 11.836 abitanti al 31/12/2022 e, quindi, con un rapporto di 1/275. Il comune di Santa Maria la Carità ha subito negli ultimi anni un forte depauperamento delle risorse umane.

È evidente che questo Ente dovrà essere interessato, gradualmente e compatibilmente con le possibilità offerte dalla legislazione in materia di assunzione di personale e dalla relativa disponibilità finanziaria, da un processo di avvicendamento e di riequilibrio attraverso le prescritte procedure.

Si dà atto, in conclusione, di continuare a porre in essere idonee attività per addivenire a un graduale riequilibrio della presenza femminile a fronte di un divario fra generi ancora significativo dal punto di vista numerico.

## Azioni positive 2023/2025

I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati.

Essi possono essere così articolati:

**Obiettivo 1:** Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

<b>Linee d'intervento</b>	<b>Promozione della cultura di genere</b>
<b>Azioni programmate</b>	- Capillare comunicazione e diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità
	- Pubblicazione del Piano Azioni positive su un apposito spazio nel sito web comunale dedicato alle pari opportunità
	- Organizzazione di convegni e seminari per la sensibilizzazione in tale tematiche
	- Promozione di incontri con gli alunni delle scuole elementari e medie che consentano la divulgazione, nelle nuove generazioni, di atteggiamenti rispettosi dell'identità di genere e contro la violenza in genere
	- Monitoraggio ed adeguamento dell'uso corretto del linguaggio di genere negli atti / documenti amministrativi
<b>Destinatari</b>	Tutti i lavoratori e le Lavoratrici
<b>Strutture coinvolte</b>	Ufficio personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.

**Periodo di realizzazione :** 2023-2024-2025

**Obiettivo 2:** Organizzare corsi di formazione per i dipendenti , all'interno dell'Ente, consentendo la possibilità di partecipazione per le donne e per gli uomini, dedicando la dovuta attenzione alle tematiche delle pari opportunità;

<b>Linee d'intervento</b>	<b>Formazione e aggiornamento</b>
<b>Azioni programmate</b>	- Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera
	- Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno
	- Organizzare percorsi formativi in orari compatibili con quelli degli eventuali lavoratori part-time e con abilità diverse
	- Organizzare seminari ed incontri in materia socio-sanitari anche avvalendosi della collaborazione dell'ASL competente in materia di prevenzione delle patologie maggiormente diffuse
<b>Destinatari</b>	Tutti i lavoratori e le Lavoratrici
<b>Strutture coinvolte</b>	Ufficio personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.

**Periodo di realizzazione :** 2023-2024-2025

**Obiettivo 3:** Promuovere il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro;

<b>Linee d'intervento</b>	<b>Organizzazione del lavoro</b>
<b>Azioni programmate</b>	- Aggiornamento periodico del codice di condotta nelle linee guida, negli strumenti e modalità operative e di comportamento da utilizzare nell'ente per la promozione del benessere lavorativo, la tutela della dignità delle donne e degli uomini ed il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione
	- Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno
	- Organizzare percorsi formativi in orari compatibili con quelli degli eventuali lavoratori part-time e con abilità diverse
	- Organizzare seminari ed incontri in materia socio-sanitari anche avvalendosi della collaborazione dell'ASL competente in materia di prevenzione delle patologie maggiormente diffuse
<b>Destinatari</b>	Tutti i lavoratori e le Lavoratrici
<b>Strutture coinvolte</b>	Ufficio personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.

**Periodo di realizzazione :** 2023-2024-2025

**Obiettivo 4:** Promuovere l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro potenziando gli strumenti di flessibilità riguardanti gli orari e le forme di lavoro, quale strumento di conciliazione tra famiglia e lavoro;

<b>Linee d'intervento</b>	<b>Favorire la conciliazione famiglia-lavoro</b>
<b>Azioni programmate</b>	- Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali;
	- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale in presenza di esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili
	- Migliorare la qualità del lavoro
	- Diffondere, tra il personale dell'ente, la normativa relativa ai congedi parentali ed promuovere azioni di sostegno e di affiancamento per il reinserimento del personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze personali o familiari ( maternità, congedi parentali, aspettative, ecc)
<b>Destinatari</b>	Tutti i lavoratori e le Lavoratrici
<b>Strutture coinvolte</b>	Ufficio personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.

**Periodo di realizzazione :** 2023-2024-2025

**Obiettivo 5:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali;

<b>Linee d'intervento</b>	<b>Pari opportunità nel reclutamento</b>
<b>Azioni programmate</b>	- Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione.;
	- Richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità
	- Garantire nello svolgimento del ruolo assegnato, la valorizzazione delle attitudini e capacità professionali di entrambi i generi
<b>Destinatari</b>	Tutti i lavoratori e le Lavoratrici
<b>Strutture coinvolte</b>	Ufficio personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.

**Periodo di realizzazione :** 2023-2024-2025

**Obiettivo 6:** Promuovere azioni positive volte alla difesa dell'integrità, al benessere fisico e psichico garantendo un ambiente di lavoro sicuro che rispettino la dignità e la libertà delle persone;

<b>Linee d'intervento</b>	<b>Benessere psico-fisico personale</b>
<b>Azioni programmate</b>	- Garantire condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti ed atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta
	- Divulgazione del Codice disciplinare del personale degli EE. LL. attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente e consegna diretta a tutti i lavoratori.
<b>Destinatari</b>	Tutti i lavoratori e le Lavoratrici
<b>Strutture coinvolte</b>	Ufficio personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.

**Periodo di realizzazione :** 2023-2024-2025

### **Durata e monitoraggio**

Il Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione. Esso sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sezione Amministrazione Trasparente.

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.