

Piano della Azioni positive per il periodo 2020-2025 in tema di pari opportunità - Conferma - Aggiornamento –

Approvato con delibera di G.M. n. 24 del 03/03/2023

Esso costituisce parametro di riferimento per la misurazione e valutazione della performance.(schema tipo Piao approvato con D.m. N. 132/2022)

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (triennio 2023/2025) (ART. 48, COMMA 1, D.LGS. 11/04/2006 N. 198)

QUADRO NORMATIVO

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" coordina in un testo unico, il 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 la Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". L'art. 48 del citato decreto prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro. L'art. 1, comma 1, lettera e) del D.lgs. 165/2001 stabilisce che l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni debbano realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto al lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. L'art. 7, comma 1, del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. stabilisce che le P.A. debbano garantire pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, età, orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, oltre che a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, impegnandosi a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. L'art. 57 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. fissa disposizioni in ordine alle attività da compiere allo scopo di garantire le pari opportunità, tra le quali rientra anche la costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità. 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", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e 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.

INTRODUZIONE

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. L'adozione di un piano triennale di azioni positive rappresenta uno strumento fondamentale al fine della promozione della reale parità tra uomini e donne all'interno di ogni contesto lavorativo. Detto piano promuove la realizzazione di un ambiente di lavoro sereno, privo di situazioni di disagio che, ove esistenti, non permettono una totale e soddisfacente realizzazione degli obiettivi dell'amministrazione Comunale e, soprattutto, non consentono di garantire una piena soddisfazione

dell'individuo dal punto di vista lavorativo. Il piano triennale vuole tutelare i lavoratori e pertanto deve trovare la sua origine nei pareri, nelle osservazioni e nelle richieste che scaturiscono dagli stessi.

ANALISI DATI DEL PERSONALE

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

Al 31/12/2022 la situazione del personale in servizio a tempo indeterminato presente il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti n. 22 (a tempo indeterminato);

Donne:5

Uomini: 17

Così suddivisi per unità organizzativa:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Amministrativo	6*	3	9
Finanziario	2	1	3
Tecnico	6	0	6
Vigilanza	3	1	4
Totale	17	5	22
Di cui n. 1 in aspettativa senza assegni			

PROGETTI ED AZIONI POSITIVE

1. Attivazione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni previsto dall'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 come introdotto dall'art. 21 della L. 4 novembre 2010, n. 183;

2. Promozione della cultura di genere attraverso: - una 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; - promozione ed organizzazione di convegni, seminari, esposizioni documentarie, proiezioni cinematografiche, presentazioni bibliografiche; - promozione di incontri con gli alunni delle scuole elementari e medie che consentono la divulgazione, nelle nuove generazioni, di atteggiamenti rispettosi dell'identità di genere e la sensibilizzazione contro la violenza in genere.

3. Organizzazione di seminari ed incontri in materia socio - sanitaria anche avvalendosi della collaborazione della Asl competente in materia di prevenzione delle patologie maggiormente diffuse;

4. In ambito lavorativo: - Promozione del benessere organizzativo ed individuale: facilitare il monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo ed individuale con analisi specifica delle eventuali criticità manifestate dai lavoratori; promuovere ogni iniziativa utile a ottenere maggiore efficacia ed efficienza della gestione organizzativa pubblica ponendo attenzione alle persone e alla loro condizione di uguaglianza sostanziale, di soddisfazione e di motivazione sul lavoro; - diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare; - incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza

delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro; - raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.); - diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni nel contesto della busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc; - diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo. - Garantire pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e, per quanto concerne la crescita professionale e la carriera, assicurare senza discriminazioni la possibilità di partecipare a corsi di aggiornamento e formazione, seminari, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili. - Garantire, nelle Commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salvo motivata impossibilità; - Favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari ponendo al centro dell'attenzione la persona e temperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori; - Tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro, condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti; - Garantire condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti ed atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; - Facilitare, nell'ambito consentito dalla vigente normativa, l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche e temporanee situazioni di disagio temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

DURATA Il presente Piano ha durata triennale. Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento. La piena attuazione del presente Piano è rinviata ad una validazione da parte del Comitato in corso di nomina. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'Ente e sul sito Internet del Comune di Lettere. 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 ad un eventuale adeguato aggiornamento. Piano rivolto: Segretario Generale, Responsabili dell'Ente e dipendenti dell'Ente. Tempistica di realizzazione: triennio di riferimento.

UFFICI COINVOLTI: Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti servizi: segreteria generale e responsabili, sempre in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia