



COMUNE DI META

PROVINCIA DI NAPOLI

Risorse Umane

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023/2025

Nell'ambito delle finalità di cui alla L.125/1991 "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" e successive modificazioni ed integrazioni, ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2023/2025.

L'adozione del Piano triennale di azioni positive risponde a un obbligo di legge ma nel contesto del nostro Comune vuol porsi come uno strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate 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.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure di favore per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale ed orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella P.A. con il Ministro e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, , indica, come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo positivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

DOTAZIONE ORGANICA

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2022 è la seguente:

DIPENDENTI	Segretario	CAT. D	CAT. C	CAT.B	CAT. A	Totale
Uomini		6	16	7	2	31
Donne	1	7	12	0	1	21
Totale	1	13	28	7	3	52

Via Municipio 13 – 80062 M E T A (NA) – tel. 081 5321498 – fax 081 5322885

C.F. 00423370634 – 01241931219

e-mail segreteria@comune.meta.na.it



COMUNE DI META

PROVINCIA DI NAPOLI

Risorse Umane

Categoria D con incarico di posizione organizzativa	n.
Uomini	5
Donne	3
Totale	8

Si precisa che altra posizione è al momento ricoperta dal Segretario Generale – Donna e quindi salgono a 4 le posizioni rivestite da donne.

Si da atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.4.2006, n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi.

Il Consiglio Comunale è composto dal Sindaco, n. 2 consiglieri donne e n. 10 consiglieri uomini

La Giunta Comunale è composta dal Sindaco e da n.2 assessori donna e n. 2 assessori uomini

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

- 1) **AMBIENTE DI LAVORO**
- 2) **FORMAZIONE ED INFORMAZIONE**
- 3) **CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO**

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa, vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione intervento: Ambiente di lavoro

- Gli aspetti concernenti il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue richieste di cambiamento e innovazione che ha interessato la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse.

In virtù della dinamica sempre più ricorrente negli ultimi anni, anche riguardo alla necessità di adeguare via via l'organizzazione dell'ente rispetto ai mutati scenari socio politici, normativi, tecnologici nazionali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà.

Pertanto occorre rendere l'evoluzione dell'organizzazione flessibile dal punto di vista della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa.

L'Ente si impegna a far sì che non si verifichino 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;

Via Municipio 13 – 80062 M E T A (NA) – tel. 081 5321498 – fax 081 5322885

C.F. 00423370634 – 01241931219

e-mail segreteria@comune.meta.na.it



COMUNE DI META

PROVINCIA DI NAPOLI

Risorse Umane

- Discriminazioni o trattamenti non paritari nei confronti dei dipendenti che ledono il principio di eguaglianza sostanziale.

2. Descrizione intervento: **FORMAZIONE e INFORMAZIONE**

- Il Piano di Formazione dovrà tenere conto delle esigenze di ogni servizio, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione, consentendo la eguale 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 e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time o smart working.
- Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità/paternità/parentale o assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o personali o malattia ecc.), prevedendo forme di inclusione e accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra i lavoratori e l'Ente durante l'assenza (con l'invio a domicilio o tramite e-mail di aggiornamenti continui su sviluppi e cambiamenti normativi e gestionali, sui corsi di formazione in programma con possibilità di recupero successivo se possibile) e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile dell'Ufficio o di chi ha sostituito la persona assente, sia mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative tenute anche da personale interno, per mantenere le competenze ad un livello costante e rendere totalmente operativo nel minor tempo possibile il personale.
- L'Ente si impegna a perseguire l'attività di formazione-informazione già avviata negli anni precedenti in materia di "prevenzione del mobbing e benessere organizzativo" sia tramite affiancamento e counselling specifico per singoli casi che attraverso seminari di approfondimento sulle tematiche legate al benessere, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili.
- L'Ente si impegna ad istituire, sul sito web istituzionale, apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità per promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

3. Descrizione intervento: **CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO**

- L'Ente si impegna a perseguire nella messa a punto di azioni finalizzate a soddisfare i bisogni di conciliazione dei dipendenti legati ad esigenze di cura dei figli o assistenza genitori, in particolare in questo periodo di emergenza epidemiologica garantendo eventuale fruizione di permessi aggiuntivi se garantiti dal governo.
- L'Ente si impegna, altresì, a favorire l'adozione di politiche di conciliazione degli orari di lavoro, avendo dimostrato da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. Inoltre, l'Ente garantisce rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla assistenza dei familiari e a sostegno dello handicap (L.104/92).
- Favorisce 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 ed uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando l'esigenza dell'Ente con quelle dei dipendenti e delle dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time, la flessibilità dell'orario di lavoro e lo smart working.
- Ogni Dirigente, in quanto datore di lavoro al quale spetta la gestione ed organizzazione delle risorse umane, dovrà adottare tutte le misure idonee a favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione

Via Municipio 13 – 80062 M E T A (NA) – tel. 081 5321498 – fax 081 5322885

C.F. 00423370634 – 01241931219

e-mail segreteria@comune.meta.na.it



COMUNE DI META

PROVINCIA DI NAPOLI

Risorse Umane

tra le responsabilità familiari e professionali, contemperando l'esigenze personali delle/i lavoratrici/tori con quelle dell'Amministrazione, senza detrimento della qualità del lavoro anzi potenziando le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

- L'Ente promuove le pari opportunità tra donne ed uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori, come la cura dei familiari anziani e/o disabili.
- L'Ente assicura a ciascun dipendente, salvo deroghe dettate da motivi oggettivi, la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amm.ne e richieste dei dipendenti.

L'Ufficio preposto rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della intranet.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio on line dell'Ente e sul sito internet del Comune di Meta.

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