



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE RELATIVO AL TRIENNIO 2023/2025

(ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”)

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 24.05.2023

PREMESSA

L'art. 3 della Costituzione Italiana, 1° comma, dispone che tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

Già l'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, successivamente abrogato dal D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, prevedeva che i Comuni predisponessero Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro tra uomini e donne.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*" riprende e coordina in un Testo unico le disposizioni ed i principi di cui al richiamato D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125, "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*".

Il richiamato Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*", all'articolo 48 stabilisce che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici progettino e attuino i Piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Tale normativa rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, finalizzata a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, ad evitare eventuali svantaggi ed a riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro, mediante il perseguimento di obiettivi generali che sono strutturati secondo tre principali linee di intervento:

- 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 sottorappresentate;
- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

L'art. 42, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006 dispone che le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro ed in particolare, al comma 2, precisa che le azioni positive di cui al precedente comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
 - b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
 - c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
 - d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
 - e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
 - f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Il D. Lgs. n. 198/2006, inoltre, persegue i seguenti obiettivi:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);
- divieto di discriminazione retributiva (art. 28);
- divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29);
- divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30);
- divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31).

Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007, recante "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere un'attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi. Tale Direttiva 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.

Secondo quanto disposto dall'indicata normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Castel Morrone, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Nell'ambito delle finalità espresse inizialmente dalla Legge n. 125/1991 e dalle successive disposizioni normative di cui al D. Lgs. n. 196/2000, al D. Lgs. n. 165/2001 e, da ultimo, al D. Lgs. n. 198/2006, 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 Triennale delle Azioni Positive relativo al triennio 2023/2025.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive il Comune di Castel Morrone 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 ai seguenti interventi programmatici:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. alla determinazione degli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

La gestione del personale e le misure organizzative, pertanto, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede, allo stato attuale, una situazione di non perfetto equilibrio tra i sessi. Nell'organizzazione del Comune di Castel Morrone, tuttavia, la componente femminile è presente e, pertanto, si rende opportuno nella gestione del personale porre particolare attenzione ed attivare strumenti per promuovere le reali pari

opportunità.

Il contesto del Comune di Castel Morrone evidenzia, tra il proprio personale la presenza femminile e l'assenza di ostacoli per le donne all'attribuzione delle posizioni apicali.

Il Piano delle Azioni Positive, quindi, mira a garantire il permanere dell'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari e a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Distribuzione del personale per genere del Comune di Castel Morrone (CE)

DONNE N. 2

- n. 1 Segretario Comunale
- n. 1 Posizione organizzativa

UOMINI N. 9

- n. 5 Posizioni organizzative
- n. 2 Dipendenti a tempo indeterminato
- n. 2 Dipendente a tempo determinato

Il presente Piano ha durata triennale (2022-2024) e si sviluppa in due parti:

- la definizione degli obiettivi del piano;
- norme finali, durata, monitoraggio, pubblicità, aggiornamento del piano.

Si richiamano a tutti gli effetti i contenuti dell'art. 57 del D. Lgs 165/2001 che, al comma 1, prevede che le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

- a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'art. 35, comma 3, lettera e) del decreto stesso; in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5;
- b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
- c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

PARTE I

In riferimento alle finalità richiamate, le azioni previste nel presente Piano intendono programmare e perseguire, in prospettiva, i seguenti obiettivi:

1. Favorire il benessere organizzativo, tutelando l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
2. Favorire le condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda l'arricchimento professionale e lo sviluppo professionale;
3. Favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori/lavoratrici, anche in termini di eventuale adeguamento dell'orario di lavoro;
4. Favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi;
5. Promuovere la cultura di genere attraverso una migliore e capillare comunicazione e diffusione delle informazioni sulle pari opportunità.

OBIETTIVO 1 - FAVORIRE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Favorire il benessere organizzativo, tutelando l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno 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. Anche le recenti normative in tema di lotta alla corruzione e trasparenza hanno determinato un costante aumento di adempimenti e verifiche. L'organizzazione dell'Ente deve adeguarsi ai mutati scenari sociopolitici, normativi, tecnologici chiamando, conseguentemente, i dipendenti ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà. Occorre, pertanto, rendere l'evoluzione dell'organizzazione flessibile nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa.

OBIETTIVO: esame delle responsabilità del ruolo rivestito e delle competenze. Comprendere quali competenze sono percepite come carenti dagli stessi dipendenti e sviluppare le stesse avuto riguardo, in particolare, alla gestione dei rapporti interpersonali e dei conflitti, alla comunicazione esterna ed interna, al lavoro di squadra, alla gestione del tempo ed all'organizzazione del lavoro.

DESTINATARI: tutti i Dipendenti.

AZIONI: analisi del clima organizzativo mediante somministrazione di questionari, test e/o interviste al personale, da avviare e sviluppare nel triennio di riferimento. Attivazione di specifici percorsi formativi e informativi strutturati sulla base dei risultati dell'analisi del clima organizzativo.

OBIETTIVO 2 - FAVORIRE LA CRESCITA PROFESSIONALE

Favorire le condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda l'arricchimento e lo sviluppo professionale.

OBIETTIVO: arricchire la performance organizzativa dell'Ente, nelle sue diverse articolazioni. Fornire opportunità di crescita e di sviluppo della professionalità. Creare un ambiente di lavoro stimolante al fine di migliorare la performance individuale.

DESTINATARI: tutti i dipendenti.

AZIONI: promozione della partecipazione dei dipendenti, previa mappatura dei fabbisogni, alle iniziative di formazione interna ed esterna che possano consentirne una adeguata crescita professionale.

OBIETTIVO 3 - CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori.

OBIETTIVO: favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti e delle dipendenti, attraverso la disciplina delle forme di flessibilità lavorativa e la flessibilità dell'orario.

DESTINATARI: tutti i dipendenti.

AZIONI: migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario (es. part-time, eventuale diversa articolazione oraria giornaliera) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi), ponendo attenzione all'uso dei diversi strumenti di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo a quelle situazioni ove si presenta un problema di diversa abilità. L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita. Particolari necessità di tipo familiare o personale, inoltre, potranno essere valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti. L'Ufficio personale raccoglie le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte del personale.

OBIETTIVO 4 - FAVORIRE IL REINSERIMENTO DI PERSONALE ASSENTE PER LUNGI PERIODI (CONGEDI PARENTALI, MALATTIE, ECC.)

Garantire il reinserimento lavorativo del personale assente dal lavoro per lunghi periodi in modo da consentire il recupero dell'attività professionale in autonomia e con gradualità.

OBIETTIVO: Saranno valutate iniziative per agevolare il rientro al lavoro del personale dopo periodi di assenza prolungata (aspettativa, malattia, congedi familiari o altro).

DESTINATARI: i Dipendenti e i Responsabili interessati e il Segretario Comunale.

AZIONI: i Responsabili delle strutture di riferimento, in particolare, anche con il supporto del CUG (ove presente) e dell'Ufficio del personale, dovranno adottare iniziative di affiancamento lavorativo, aggiornamento, formazione e riorientamento professionale per il personale interessato da lunghi periodi di assenza dal lavoro, in considerazione di eventuali modifiche normative e/o organizzative nel frattempo intervenute e in modo da consentire il recupero dell'attività professionale in autonomia e con gradualità. Il reinserimento lavorativo del personale assente dal lavoro per lunghi periodi deve essere garantito con il ritrovamento della medesima postazione di lavoro che è stata lasciata e della stessa posizione lavorativa.

OBIETTIVO 5 - PROMUOVERE LA COMUNICAZIONE E L'INFORMAZIONE

Promuovere la cultura di genere attraverso una migliore e capillare comunicazione e diffusione delle informazioni sulle pari opportunità.

OBIETTIVO: promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e la diffusione di informazioni e formazione, ai vari livelli, sui temi delle pari opportunità. Promuovere azioni di prevenzione contro la violenza e le molestie.

DESTINATARI: Dipendenti/cittadinanza.

AZIONI: aggiornamento del sito web istituzionale con sezione dedicata alle pari opportunità; pubblicazione e diffusione delle iniziative del CUG (ove presente); pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive; incontri formativi e/o informativi rivolti al personale per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità, nonché sui fenomeni del mobbing, stress lavoro correlato e molestie nei luoghi di lavoro; organizzazione di incontri pubblici diretti a promuovere la cultura di genere e la conoscenza della normativa in tema di pari opportunità e gli strumenti di conciliazione famiglia-lavoro; azioni di contrasto alla violenza sulle donne.

PARTE II

DURATA: il presente Piano ha durata per il triennio 2023/2025.

RISORSE DEDICATE: per la realizzazione delle azioni positive previste nel Piano l'Amministrazione metterà a disposizione le necessarie risorse, compatibilmente con le disponibilità di bilancio. Saranno inoltre avviate tutte le iniziative possibili per reperire eventuali risorse messe a disposizione a livello regionale, statale o comunitario per le politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

MONITORAGGIO: il Piano delle azioni positive, per essere realmente efficace e non un mero adempimento normativo, dovrà essere costantemente supportato da specifiche attività di monitoraggio e valutazione delle azioni e degli interventi previsti al fine di proporre all'Amministrazione osservazioni e interventi correttivi, in modo da procedere annualmente o alla conclusione del triennio ad un adeguato aggiornamento del Piano stesso.

L'attività di verifica sarà orientata al perseguimento di due principali obiettivi:

- 1) esercitare un controllo di processo sulle azioni progettate;
- 2) misurare l'impatto di genere delle azioni positive.

Nel periodo di vigenza del Piano delle Azioni Positive, presso l'Ufficio personale saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

L'Ufficio personale si avvarrà dell'ausilio del C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia - per le Pari Opportunità. Pertanto il CUG, costituito ai sensi del novellato art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, ove presente.

PUBBLICITÀ: il presente Piano ha durata per il triennio 2023/2025 e sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Castel Morrone nella sezione Amministrazione Trasparente.