



COMUNE DI CAPRIGLIA IRPINA

Provincia di Avellino

Piazza Municipio Tel. 0825-702001 – Fax 0825 702488

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023/2025

Il D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 (“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”), come seguito alla legge n. 125/1991 (“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro”), stabilisce che le Amministrazioni pubbliche predispongano “piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari. opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”, tendendo, in tal modo, a realizzare l’uguaglianza sostanziale fra uomini e donne.

In relazione a tale Piano, peraltro, la Direttiva 23 maggio 2007, più nota come “Direttiva Nicolais-Pollastrini”, ha meglio specificato i potenziali ambiti per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, sottolineando, in particolare, l’eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, l’organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e gestione del personale, l’importanza della formazione e della cultura organizzativa orientati al rispetto ed alla valorizzazione delle diversità.

Il Decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall’art. 21 della L. n. 183/2010), inoltre, dispone (art. 7, comma 1) che “le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, (...) “, non solo in ordine all’accesso, al trattamento. e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale e alle promozioni, ma anche alla “sicurezza sul lavoro”.

Lo stesso testo da ultimo citato stabilisce (art. 7, comma 1, periodo finale) che “le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo” ed anche a tale scopo impone ad esse di costituire un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

(C.U.G.), su cui sono state impartite, di recente, dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, attraverso i Ministri competenti, specifiche linee guida riguardanti le modalità di funzionamento.

Anche alla luce di tali norme, che specificano e valorizzano ulteriori ambiti di parità e di opportunità, questo Ente, attraverso il presente Piano Triennale delle Azioni Positive per le pari opportunità, prende atto delle disposizioni vigenti e valorizza, nel presente testo, il cambiamento normativo estendendo, adeguatamente, il campo delle azioni positive da intraprendere nel triennio 2023-2025.

In via preliminare, si fornisce nella tabella che segue una ricognizione sulla attuale ripartizione per genere dell'organico del Comune (personale effettivamente in servizio al settembre 2023), dalla quale si evince la non esistenza, tenendo conto dell'esiguità dell'organico, di situazioni di sensibile squilibrio di genere a svantaggio delle donne

Categoria	Maschi	Femmine	Totale categoria
Cat. D2	1 a tempo indeterminato (convenzione con dipendente di altro Ente ai sensi dell'Art. 14 CCNL del 22/01/2004)	0	1
Cat. D5	1 a tempo indeterminato e <i>full time</i> (in convenzione presso altro Ente)	0	1
Totale Categorie D	2	0	2
Cat. C4	0	1 a tempo indeterminato e <i>full time</i>	1
Cat. C3	2 a tempo indeterminato e <i>full time</i>	0	2
Totale categorie C	2	1	3
Cat. B3	1 a tempo	1 a tempo	2

	indeterminato e <i>full time</i>	indeterminato e <i>full time</i>	
Cat. B2	0	1 a tempo indeterminato e <i>part-time</i> al 50%	1
Totale categorie B	1	2	3
Cat. A3	1 a tempo indeterminato e <i>full time</i>	0	1
Cat. A2	1 a tempo indeterminato e <i>part-time</i> 50%	2 a tempo indeterminato e <i>part-time</i> 50%	3
Totale categorie A	2	2	4
Totali	7	5	12

Giova precisare che, fino al 31/12/2021, nessuno dei dipendenti del Comune di Capriglia Irpina è stato investito di funzioni apicali, giacché l'Ente ha operato in regime di gestione associata delle funzioni fondamentali con i vicini Comuni di Ospedaletto d'Alpinolo, Montefredane e Grottolella, e i responsabili delle quattro aree (Amministrativa, Tecnica, Finanziaria, Vigilanza) in cui è stata articolata la gestione associata sono stati tutti e quattro dipendenti di altri Comuni, la cui scelta è stata effettuata dalla competente Conferenza dei Sindaci nell'ambito del personale disponibile di categoria D. Di essi, tre sono maschi e uno, la responsabile dell'Area Vigilanza, è stata di sesso femminile, fino al 31/05/2020; dal 1° giugno 2020 le è succeduto un responsabile di sesso maschile.

A decorrere dal 01/01/2022, con lo scioglimento della gestione associata, la responsabilità dell'Area finanziaria è stata conferita al dott. Sordillo, dipendente dell'Ente e unica cat. D; la responsabilità dell'Area Tecnica, cui è stata accorpata l'Area vigilanza, in considerazione del pensionamento, dal 01/03/2022, dell'Arch. Tropeano è stata conferita dapprima a un dipendente di altro Comune convenzionato ai sensi dell'Art. 14 del CCNL 22/01/2004, quindi a un dipendente acquisito mediante procedura di mobilità fra Enti locali; e la responsabilità dell'Area Amministrativa-Affari Generali è stata dapprima assunta dal Sindaco, anche a fini di economia di spesa, quindi conferita al Segretario Comunale.

PRINCIPI

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, il Comune si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi di carattere generale che l'Amministrazione Comunale intende perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere anche psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

AZIONI

Al fine di raggiungere i suddetti obiettivi vengono individuate le seguenti azioni positive:

- a) Garantire e consentire il pieno funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), la cui istituzione nel Comune di Capriglia Irpina è già stata perfezionata (v. determinazione R.G. n. 224 del 07/08/2023), provvedendo, in particolare e preliminarmente, all'approvazione di un regolamento che ne disciplini le modalità di funzionamento;

- b) supporto all'attività del C.U.G., in particolare per la attuazione del regolamento, una volta approvato, e per il suo funzionamento;
- c) verifica della situazione di valutazione dei rischi lavorativi, con particolare attenzione alle peculiarità legate al genere dei lavoratori;
- d) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- e) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o comunque da periodi di lunga assenza;
- f) miglioramento dell'articolazione dell'orario di lavoro part-time per venire incontro alle esigenze lavorative e familiari del dipendente: maggiore flessibilità nell'articolazione oraria del part-time nel calendario settimanale, mensile, annuale, nel rispetto del regolamento in vigore;
- g) promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità, pubblicazione e diffusione del Piano Triennale delle Azioni Positive e monitoraggio periodico delle attività svolte;
- h) aggiornamento nel sito internet istituzionale dell'area dedicata alle pari opportunità e dell'informazione sull'attività del CUG. Valutazione della possibilità di inserire link di altre aree dedicate presenti nel web;
- i) collaborazione con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;
- j) nei casi 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. La dotazione organica dell'ente deve essere strutturata in base alle categorie ed ai profili professionali previsti dal vigente CCNL, senza alcuna prerogativa di genere;
- k) le attività formative e di aggiornamento dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro part-time;
- l) pur in assenza di attività formativa all'interno dell'Ente, i momenti dedicati all'approfondimento ed all'aggiornamento delle conoscenze, per quanto possibile, dovranno essere previsti in orari che consentano una agevole partecipazione alle lavoratrici part-time ed ai soggetti svantaggiati;

m) prevedere riunioni di area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza Segretario/Responsabili. Il Comitato Unico di Garanzia curerà il monitoraggio dello stato di attuazione del Piano, relazionando alla Giunta Comunale e alle RSU.

DURATA E PUBBLICAZIONE DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione, e confluirà nel PIAO come da normativa vigente.