



CITTA' di MESAGNE

Provincia di Brindisi

***AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI
POSITIVE IN MATERIA DI PARI
OPPORTUNITA' 2022-2024 PER L'ANNO 2024***

(art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n°198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n°246")

PREMESSA

L'art. 48 del suddetto Decreto "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n°246" prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

L'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23.05.2000 n. 196 prevede che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali unitarie, il comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente predispongano 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 del lavoro, tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio art. 57, comma 1, lett. c) del D. Lgs.165/2001).

Il presente Piano costituisce l'aggiornamento al Piano delle azioni positive 2022-2024 e rappresenta l'espressione della volontà dell'Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione.

FONTI NORMATIVE

- l'art. 37 della Costituzione Italiana che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- il D. Lgs. 30 marzo 2001 n°165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli 1, comma 1 lettera c), 7, comma 1, 19, comma 5-ter, 35, comma 3 lettera c), e 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D. Lgs. 18 agosto 2000 n°267, art. 6, comma 3, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- il D. Lgs. 11 aprile 2006 n°198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n°246";
- il DPR 9 maggio 1994 n°487 che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970 n°300 che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15 ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata, tra le altre, la parità di sesso;
- il D. Lgs. 30 giugno 2003 n°196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" ove all'art. 112, comma 2 lettera b), ove si dispone in ordine ai trattamenti dati la garanzia di pari opportunità;
- il D. Lgs. 25 gennaio 2010 n°5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in

materia di occupazione e impiego.;

- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e il Ministro per i diritti e le pari opportunità, pubblicata sulla G.U. n°173 del 27.07.2007;
- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- i vari Contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali.

SITUAZIONE ATTUALE

Il personale in servizio al 31/12/2023 oltre al Segretario Comunale, è di 123 unità così suddivise:

Descrizione	Area Operatori	Area Operatori Esperti	Area Istruttori	Area Funzionari - EQ	TOTALE POSTI
Posti di ruolo a tempo pieno	9	36	52	19	116
Posti di ruolo a tempo parziale			3		3
Posti a tempo determinato			1		1
Posti coperti con convenzione art.14 CCNL				3	3
Totale	9	36	57	22	123

Distinzione per Sesso dei posti coperti:

	Cat A		Cat B		Cat C		Cat D		TOTALE	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Posti di ruolo a tempo pieno	6	3	12	24	35	17	6	13	59	57
Posti di ruolo a tempo parz.					2	1			2	1
Posti a tempo determinato						1			0	1
Posti coperti in Convenzione ex art.14							1	2	1	2
Totale	6	3	12	24	37	19	7	15	62	61

Totale Donne	61	49,59 %
Totale Uomini	62	50,41 %
	123	100%
di cui	U	D
Elevate EQ	7	15

Dai dati su esposti si evince una riduzione del “GAP” sussistente tra personale di genere femminile e personale di genere maschile rispetto all’anno precedente, dove si registrava una percentuale di uomini pari al 53,49% ed una percentuale di donne 46,51%.

CONSIDERAZIONI

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:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli 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.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, 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.

AZIONI POSITIVE ATTUATE ANNO 2023

1. AMPLIAMENTO DELLA PROPOSTA FORMATIVE PER IL PERSONALE

E’ stata ampliata l’offerta formativa che l’ente ha proposto al dipendente in quanto, oltre ad aver proceduto all’approvazione del Piano di formazione con Deliberazione G.C. n.124 del 12.04.2022, sviluppato secondo i bisogni formativi rilevati, si è proceduto nuovamente ad aderire al Progetto Syllabus competenze digitali anche per l’anno 2023. Inoltre, l’Ente ha aderito alla iniziativa “Valore P.A.”, previo coinvolgimento dei bisogni formativi espressi dai singoli dipendenti in relazione alle proposte formative pervenute nell’ambito di tale progetto. Trattasi, peraltro, di corsi altamente professionalizzanti di carattere Universitario. A ciò si aggiunga che con Deliberazione G.C. n.400 del

21.12.2022 l'Ente ha aderito all'Associazione ASMEL la quale propone un'ulteriore offerta formativa costituita in parte anche da Master di primo livello; tale offerta è stata rivolta a tutto il personale dell'Ente.

PROROGA DELL'AUMENTO DELLA FLESSIBILITA' ORARIA

Nell'anno 2023, in occasione della contrattazione decentrata periodo 2023-2025, in ragione dell'intervenuto nuovo CCNL 2019-2021, l'aumento della flessibilità oraria "da mezz'ora ad un'ora" verrà nuovamente prorogato sino al termine di validità dell'efficacia del contratto decentrato che verrà a breve sottoscritto.

2. SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Ai fini dello sviluppo della carriera e dello sviluppo della professionalità, destinato sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di economiche, in sede di accordo economico delle risorse decentrate, in sede di Delegazione trattante, certamente, verranno destinate delle risorse l'anno 2023, finalizzate al finanziamento delle progressioni orizzontali destinate al personale dipendente.

3. PROMOZIONE DEL PRINCIPIO DI PARI OPPORTUNITA' TRA UOMINI E DONNE

L'Ente ha proceduto all'aggiornamento del Regolamento sulle procedure concorsuali in attuazione del DPR n.32/2023 nel quale sono espressamente previste delle "preferenza" in favore della parità di genere nell'ambito delle procedure concorsuali. Inoltre, anche nell'ambito della procedura di mobilità nonché nelle procedure di selezione interne si è tenuto conto del principio di parità di genere nell'ambito della nomina delle Commissioni di selezione, in conformità alle disposizioni di legge.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER L'ANNO 2024

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:

OBIETTIVI

Nell'anno 2024, in continuazione con quanto iniziato nei precedenti Piani delle Azioni Positive, il Comune di Mesagne intende realizzare i seguenti obiettivi:

Obiettivo n. 1

Benessere organizzativo e utilizzo del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente.

- Azione positiva: valorizzare e condividere le buone pratiche.

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente

dai responsabili delle singole aree, in termini di comunicazione interna, contenuti delle mansioni attribuite, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto. L'amministrazione intende dedicare attenzione alla comunicazione istituzionale, interna ed esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi, che favorisca una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa, anche attraverso l'utilizzo di tecnologie digitali.

La valorizzazione delle persone e delle loro competenze, la promozione di forme efficaci di gestione dei conflitti, cogliendo i segnali di stress legati all'attività lavorativa, e la sensibilizzazione sul tema del benessere negli ultimi anni di lavoro dei dipendenti rappresentano obiettivi strategici dell'amministrazione.

Obiettivo n. 2

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:

- Azione positiva: Avvio delle attività del CUG (Comitato Unico di Garanzia).

L'Amministrazione comunale, nel prestare attenzione alle tematiche inerenti alle problematiche femminili ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, alla formazione, alla motivazione ed alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, costituirà un Comitato Unico di Garanzia, in quanto con il primo avviso nessuno ha inteso partecipare.

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", in particolare all'art. 7, prevedendo che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'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. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno» e all'art 57 con la previsione della costituzione del CUG "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, della Legge 183/2010, il CUG "ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione". Il successivo comma 3 delinea i compiti attribuiti al CUG - propositivi, consultivi e di verifica - operando in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità.

- Azione positiva: Attenzione da parte dei Responsabili di servizio ad ogni tipo di atteggiamenti e condotte riconducibili nell'ambito delle discriminazioni, della violenza morale o psichica, delle molestie sessuali e del mobbing. Ai sensi delle vigenti direttive europee, potrà essere predisposto, su proposta del CUG, un codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali ed il mobbing.

- Azione positiva: Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso. Ad oggi, tale disposizione è stata pienamente rispettata nella nomina dei commissari/e dei bandi di concorso e di mobilità

indetti dal Comune di Mesagne. In ogni caso, il CUG continuerà a monitorarne l'osservanza.

Obiettivo n. 3

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 donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti attraverso la disciplina delle forme di flessibilità lavorativa e la flessibilità dell'orario.

- Azione positiva: migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi); attenzione e valutazione del part-time come strumento di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo a quelle situazioni ove si presenta un problema di handicap. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti nel rispetto delle esigenze dell'Amministrazione.

- Azione positiva: Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi. Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e 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 possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.

Migliorare la qualità del lavoro e potenziare, quindi, le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. L'Ente assicura a ciascun dipendente 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'Amministrazione e richieste dei dipendenti, anche mediante la facilitazione dell'accesso allo smart working per i/le dipendenti in condizioni di particolare necessità, fermi restando il raggiungimento degli obiettivi e la regolare erogazione dei servizi pubblici essenziali.

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 dei dipendenti e delle dipendenti.

Durata

Il presente atto costituisce aggiornamento per l'anno 2024 del piano delle azioni positive avente durata triennale per il periodo 2022-2024.

L'aggiornamento verrà pubblicato sul sito istituzionale e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet.

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