

P.I.A.O.

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

2024/2026

INDICE

RELAZIONE INTRODUTTIVA	3
SITUAZIONE ATTUALE	5
OBIETTIVI DEL PIANO	6
PROGETTI ED AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE	7
Progetto n. 1	7
Usufruire del potenziale femminile/maschile per valorizzare la missione dell'Ente	7
Progetto n. 2	8
Prevenzione e rimozione delle discriminazioni.....	8
Progetto n. 3	9
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: - disciplina forme di flessibilità lavorativa - flessibilità orario	9
Progetto n. 4.....	10
Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.....	10
PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI.....	11

RELAZIONE INTRODUTTIVA

Il presente Piano di azioni positive è un documento programmatico integrato quale allegato del PIAO che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Si ritiene utile riepilogare i principali interventi del Legislatore in tale materia.

Il D. Lgs. n. 198 dell'11.4.2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, abrogando al contempo pari norme del D. Lgs. n. 196/2000 e Legge n. 125/1991 con il disposto dell'art. 57; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

L'art. 19 del C.C.N.L. 14.09.2000, inoltre, stabilisce: "Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs. 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive a favore delle lavoratrici/lavoratori".

Richiamata la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 in data 26 giugno 2019 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, con la quale sono state definite le linee di indirizzo in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, la quale:

- sostituisce la precedente direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione. Il piano triennale di azioni positive si prefigge quindi di individuare quelle azioni

che, incidendo significativamente nell'organizzazione dell'ente, possano guidare l'ente nel raggiungimento di un clima di benessere organizzativo e di assenza di discriminazioni.

Con le medesime finalità, il Legislatore ha previsto la costituzione del Comitato Unico di Garanzia.

L'art. 57 del Decreto Legislativo n. 165/2001, come novellato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, stabilisce infatti che presso le Pubbliche Amministrazioni venga costituito un Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni; in tale ambito, va menzionata anche la direttiva del 4 marzo 2011 con la quale il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità hanno adottato le linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG, ora aggiornate dalla Direttiva 2/2019, come precedentemente esposto. Il Comune di Manduria provvederà, nell'arco del triennio, a rendere operativo il C.U.G.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile/maschile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

L'attuale organizzazione del Comune di Manduria comprende la presenza femminile, per questo è necessaria, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal fine, è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti gli uffici dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo determinato e indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Descrizione Livello	U Scuol a obbl	D Scuol a obbl	U Lic.Medi a Sup	D Lic.Medi a Sup	U Laure a Breve	D Laure a Breve	U Laure a	D Laure a	total i
Segretario B								1	1
Posizione economica D			3	4			8	8	23
Posizione economica C			21	13			10	11	55
Posizione economica di accesso B	1	1	4					2	8

Lavoratori: DONNE N. 40

UOMINI N. 47

DIPENDENTI N. 87

Responsabili di Settore: Donne: 2 - Uomini: 5

Dipendenti in base al genere:

	DONN E	UOMIN I	TOT. PARZIA	TOTAL E
Con contratto tempo det. (*)	1	1	2	89
Con contratto tempo indet.	40	47	87	
Con Licenza Media Inferiore	1	1	2	89
Con qualifica triennale				
Con Diploma Media	17	28	45	
Con Laurea	23	19	42	

Il Comune ha in previsione la seguente assunzione nel 2024: una unità dell'area istruttori con profilo tecnico.

Si dà atto che l'Ente, compatibilmente con i vincoli di cui alle norme vigenti, garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alla propria dipendente ed adotta,

inoltre, le modalità organizzative idonee a favorire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano si pone come obiettivi i seguenti progetti:

1. Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
2. Prevenire e rimuovere le discriminazioni;
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 dell'attenzione la persona, temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
4. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
5. Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

PROGETTI ED AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Progetto n. 1

Usufruire del potenziale femminile/maschile per valorizzare la missione dell'Ente

- ✓ Azione positiva: promozione della partecipazione del personale alle iniziative di formazione interna ed esterna. Seppur il rispetto delle normative in materia di limiti di spesa hanno, per lungo tempo, bloccato la possibilità di frequentare i corsi necessari all'aggiornamento del personale, con la liberalizzazione in vigore, si garantisce l'equa partecipazione ai corsi di formazione specifici per tutto il personale, non in funzione del genere, ma della concreta attività lavorativa svolta;
- ✓ Azione positiva: sostegno al reinserimento lavorativo delle giovani donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino; agevolazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi), in attesa per congedi familiari maternità od altro. L'avanzamento dell'età nella pubblica amministrazione in genere, e nel Comune di Manduria parimenti, restringe il campo delle possibili maternità/paternità (che potrebbe porsi per la nuova assunzione prevista), aumentando invece nel contempo le assenze per problematiche familiari, soprattutto legate a genitori anziani e/o malattie, anche proprie.
- ✓ Azione positiva: incentivazione della crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne/uomini sono sotto rappresentate/i. Anche la crescita professionale deve però scontare la normativa in materia (categoria di inquadramento per i Responsabili dei Settori/Posizioni Organizzative; progressioni verticali e orizzontali). Nei risicati limiti concessi, viene garantita la parità di accesso.
- ✓ Azione positiva: Sostenere il personale over 50 nell'affrontare al meglio le richieste lavorative nella fase avanzata della carriera. Come sopra evidenziato, l'aumento dell'età media del personale in servizio sta cambiando le priorità di tutela dei lavoratori, spostando l'attenzione dalle problematiche dell'età adulta (carriera, matrimoni, figli) alle problematiche dell'età più avanzata (malattie, assistenza ai genitori, pensionamento)
- ✓ Azione positiva: Valorizzare il bagaglio di esperienze e conoscenze del personale esperto per favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa di appartenenza oltre

che facilitare l'inserimento dell'eventuale personale subentrante. L'Amministrazione si impegna a favorire processi organizzativi che garantiscano la continuità del sapere cumulato.

Progetto n. 2

Prevenzione e rimozione delle discriminazioni.

- ✓ Azione positiva: in considerazione del valore immediatamente precettivo degli artt. 2 e 3 della Costituzione Italiana, la legge regionale piemontese 23 marzo 2016, n. 5 ha introdotto strumenti volti a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che di fatto limitano l'eguaglianza prevedendo l'istituzione di *“una Rete regionale contro le discriminazioni in Piemonte, con compiti di prevenzione e contrasto delle discriminazioni e assistenza alle vittime nel territorio regionale, previo accordo con l'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica del Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri (UNAR), gli enti locali piemontesi, l'associazionismo e le parti sociali”*. Al fine di prevenire e rimuovere le discriminazioni sussistenti sul territorio e nell'Ente, il Comune di Manduria si pone l'obiettivo di aderire alla Rete Territoriale del Nodo antidiscriminazioni Provinciale.
- ✓ Azione positiva: Esame preventivo sui bandi di selezione pubblica di personale, al fine di prevenire un eventuale impatto discriminatorio nell'accesso al lavoro. Ogni bando viene redatto assicurando le pari opportunità.
- ✓ Azione positiva: Assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dalla normativa in materia di molestie e molestie sessuali. La prevista istituzione del C.U.G. si colloca anche come strumento di restituzione all'Amministrazione delle azioni in tal senso.
- ✓ Azione positiva: Monitorare affinché non vi siano atti discriminatori relativi al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico dei dipendenti (artt. 28 e 29 d.lgs. n. 198/2006);

Progetto n. 3

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazioni 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: - disciplina forme di flessibilità lavorativa - flessibilità orario

✓ Azione positiva: migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi); valorizzazione 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'ente assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

✓ Azione positiva: Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi.

✓ Azione positiva: Utilizzo del lavoro agile come strumento di conciliazione tra le esigenze familiari e lavorative. Come noto, a causa dell'emergenza sanitaria da covid-19, tuttora in corso, si è sperimentato una forma sui generis ed emergenziale di smart working. Dall'utilizzo di siffatto istituto è venuta in luce la capacità del lavoro agile, da un lato, di perseguire l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, dall'altro lato, di creare un ambiente lavorativo family friendly. Il lavoro agile quale strumento di flessibilizzazione della prestazione, nello spazio e nel tempo, consente ai lavoratori e alle lavoratrici di non dover scegliere tra tempi vita e tempi lavoro, permettendo la conciliazione tra questi ambiti; evitando così rinunce professionali di carattere retributivi – come avviene con il part-time – e di carriera.

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 (pur nel ristretto raggio di azione che si può delineare con l'esiguo numero di personale in servizio). 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. Ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. e del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, il Comune attiva forme di consultazione al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne/uomini con gli impegni di carattere familiare. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le 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 dei dipendenti e delle dipendenti.

Le ore lavorative straordinarie, effettuate ovviamente previa autorizzazione, potranno essere fruite dal dipendente per effettuare recuperi nell'ottica della flessibilità sopra citata, compatibilmente con le esigenze d'ufficio.

Progetto n. 4

Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

- ✓ Azioni positive: Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive, anche tramite il sito internet comunale.

PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” (articolo 57);

Decreto Legislativo 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”;

Direttiva 4 marzo 2011 con la quale il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità hanno adottato le linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG.

Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183; Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l'art. 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 in data 26 giugno 2019 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, con la quale sono state definite le linee di indirizzo in materia di promozione della parità e delle pari opportunità al quale:

- sostituisce la precedente direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.