

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025

(EX ART. 48 D.LGS. N. 198/2006
"CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA")

Quadro normativo

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del Dlgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare *"la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*. La direttiva ministeriale 23 maggio 2007, redatta a cura del Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità, prevede le "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico: l'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Il D.lgs. 81/2008, così come modificato ed integrato dal successivo D.Lgs. n. 106/2009, disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro ed alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi;

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", nello specifico 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"* ed all'art. 57, introducendo la figura 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 ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

In quest’ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’innovazione ed il Ministro per le pari opportunità *“l’ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all’accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza”*.

La situazione nel Comune di Seniga

A fronte di una continua ridefinizione delle strutture organizzative e del contesto normativo di riferimento, lo strumento della valorizzazione delle risorse umane diviene elemento fondamentale, che richiede adeguate politiche di gestione e sviluppo del personale, coerenti con gli obiettivi strategici di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese. Come ricordato nella Direttiva sopra citata *“un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza”*.

L’impegno dell’Amministrazione Comunale è da sempre orientato in questa direzione, in particolare mediante:

- l’elaborazione e l’approvazione dei piani triennali delle azioni positive;
- l’individuazione di soluzioni atte a conciliare i tempi di lavoro e le esigenze familiari di ciascun dipendente;
- la promozione della formazione del personale, attraverso la partecipazione a corsi esterni e momenti di formazione interna.

Il personale in servizio

Attualmente, nell’ambito dell’organizzazione del Comune di Seniga, la componente femminile è superiore a quella maschile, il ruolo di Responsabile di servizio, cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all’art. 107 del D.lgs. n. 267/2000, è stato affidato a nr. 2 dipendenti, entrambe di sesso femminile. Compatibilmente con la struttura organizzativa e le dotazioni proprie dell’ente, è intenzione dell’Amministrazione continuare ad attivare tutti quegli strumenti idonei ad agevolare le dipendenti ed i dipendenti comunali, dando la possibilità alla generalità dei lavoratori, donne e uomini, di svolgere le proprie mansioni con motivazione, impegno ed entusiasmo.

Ad oggi il personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

	Cat. D	Cat. C	Cat. B
Donne	2		1
Uomini	0		1
Totale	2		2

Il Segretario Comunale titolare della sede di segreteria convenzionata tra i comuni di Casalmoro e Seniga, nominata con decreto n. 11 del 06/09/2022 del sindaco del comune Capofila, è una donna.

Obiettivi del piano:

L'Amministrazione Comunale, nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

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

In quest'ottica, gli obiettivi che l'ente comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2023-2025 sono:

1. **Formazione:** offrire opportunità di formazione, di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
2. **Orario di lavoro:** favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
3. **Riduzione dello stress lavoro-correlato** in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari;
4. **Procedure di reclutamento:** continuare a garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Azioni positive:

L'Amministrazione Comunale, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

1. Analizzare le esigenze formative del personale, tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini. Rilevare l'eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, per poi attuare un'adeguata pianificazione della partecipazione del personale a corsi/seminari di formazione e aggiornamento, che ben si concilino con lo specifico ruolo svolto dalle lavoratrici all'interno del nucleo familiare e con le loro esigenze familiari;
2. Coniugare le necessità di tipo familiare/personale presentate dai dipendenti con le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino, nel rispetto della normativa di legge e contrattuale. Valutare la temporaneità delle concessioni legandole all'esigenza personale e familiare del dipendente, in modo da evitare carichi eccessivi di lavoro dei colleghi di servizio e/o impedire a questi la fruizione di orari più flessibili concessi per esigenze analoghe.
3. Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso l'equa ripartizione tra i colleghi rimasti, del lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Prevedere inoltre l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate. Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti. Il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo a causa di maternità, malattia o cura dei familiari, deve essere accompagnato dai colleghi, attraverso forme di tutoraggio ed assistenza.

4. Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile. Redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:

Come disposto dall'art. 48 del D.Lgs. n.198/2006, il presente Piano di Azioni Positive ha durata triennale (2023–2025), decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. Nel corso del periodo di vigenza del presente Piano potranno essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente al fine di procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento, corrispondente alle effettive esigenze e necessità dell'intero personale.

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, nella sezione "Amministrazione Trasparente", ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.