



COMUNE di TOLVE

Provincia di Potenza

Corso Vittorio Emanuele n.10-cap 85017 – Tel.0971/737002-Fax 0971/738143

P.Iva 0106350076T C.F.80002650762

pec: comunetolve@cert.ruparbasilicata.it

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2024-2025-2026

PREMESSA

Il principio delle pari opportunità è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 in cui si prevede che "le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro" e, pertanto, rappresenta un principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni.

Il principio delle pari opportunità, come sopra contemplato dal D.Lgs. n. 165/2001, acquista una valenza ulteriore, mediante le modifiche introdotte dalla legge n. 183 del 4 novembre 2010 (c.d. Collegato Lavoro), nell'ambito di un generale divieto di discriminazione (diretta ed indiretta, in ogni ambito). L'art. 21 del suddetto Collegato Lavoro, ha previsto, a tal fine, l'obbligo di istituzione da parte delle pubbliche amministrazioni, del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

I DD.Lgs. numeri 196/2000, 165/2001 e l'art.48 del D.Lgs. n.198/2006, integrato dalla direttiva n.2/2019 della F.P. ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche Amministrazioni") prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano di Azioni Positive tendenti ad assicurare nel loro ambito la rimozione di ostacoli che di fatto impediscano la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro e che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

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

Il Piano delle Azioni positive è collegato al ciclo della Performance, pertanto, l'attuazione delle misure previste nel presente piano rileva ai fini della valutazione del personale, ai sensi del punto 3.2 della circolare della FP n.2/2019. Le azioni previste proseguono, sulla base delle esperienze introdotte dalla situazione epidemiologica, cogliendone le opportunità sia per la formazione che per il lavoro agile, e tenuto conto che l'ambiente di lavoro e l'organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune di Tolve non comportano problematiche di rilievo e ostacoli effettivi rispetto alla realizzazione del principio della piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di TOLVE è stato nominato con deliberazione di G.C. n. 13 del 22/02/2021, mentre con deliberazione di G.C. n.9 del 07.03.2017 è stato approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Comune di TOLVE. Il Comitato risulta oggi composto da n. 4 membri effettivi e n. 4 membri supplenti, oltre il Presidente ed il Vice Presidente, individuati in forma paritaria tra entrambi i generi, tra i dipendenti dell'ente e delle organizzazioni sindacali.

Nell'ambito dei suddetti obiettivi, s'intende realizzare e/o proseguire, le seguenti azioni, inserendole nel presente aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive, adottato ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198 del 11/4/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

In particolare, con il Piano si favorisce l'adozione di misure finalizzate a creare i presupposti per introdurre effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche delle posizioni delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito familiare, ed in particolare tiene conto delle indicazioni per la predisposizione del PAP 2023-2025 fornite dalla **Consigliera Regionale Effettiva di Parità (Avv. Ivana Pipponzi)**, acquisita al protocollo generale dell'Ente il 29.12.2022 al n.8681 ad oggetto: "Nota Circolare con indicazioni su predisposizione PT AP 2023-2025".

Consistenza numerica e composizione di genere del personale in servizio

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Personale in servizio del Comune di TOLVE			
	Donne	Uomini	Totali
Dirigenti Segr. Com.	1	0	1
D	3	2	5
C	3	3	6
B	0	0	0
A	2	2	4
Totali	12	7	20

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e di Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art. 107 D.lgs. 267/2000	Donne	Uomini
Numero	1	2

Livelli dirigenziali così rappresentati:

Segretario/ Direttore Generale	Donne	Uomini
Numero	1	0

I dati sopra riportati evidenziano una presenza femminile paritaria nella dotazione organica del Comune.

ORGANI ELETTIVI COMUNALI

Per quanto riguarda la composizione degli organi elettivi del Comune, a seguito delle elezioni amministrative del 2020 il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

Organi elettivi	DONNE	UOMINI
Sindaco	0	1
Giunta Comunale	0	4
Consiglio Comunale	0	12

I dati sopra riportati evidenziano l'assenza di donne nella composizione degli organi elettivi del Comune.

AZIONI POSITIVE

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta e "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11/4/2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della L. 28 novembre 2005, n.246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23/5/2000, n.196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" ed alla Legge 10/4/1991, n.125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un compito propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Altresì la Legge 15 gennaio 2021, n. 4 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione.

La nota circolare della Consigliera Regionale Effettiva di Parità (Avv. Ivana Pipponzi), acquisita al protocollo generale dell'Ente il 29.12.2022 al n.8681 ad oggetto: "Nota Circolare con indicazioni su predisposizione PT AP 2023-2025" costituisce un valido ausilio per l'aggiornamento anno 2023 del piano in oggetto.

Il D. Lgs. 13 dicembre 2023, n. 222 ha dato attuazione all'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227, per garantire l'accessibilità alle pubbliche amministrazioni da parte delle persone con disabilità e l'uniformità della tutela dei lavoratori con disabilità presso le pubbliche amministrazioni sul territorio nazionale al fine della loro piena inclusione, nel rispetto del diritto europeo e internazionale in materia, in conformità all'articolo 117 della Costituzione. Le pubbliche amministrazioni nell'ambito del personale in servizio, individuano un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità che definisce specificatamente le azioni da intraprendere, proponendo la relativa definizione degli obiettivi.

Nel contempo, proprio la consistenza della componente femminile, suggerisce l'adozione di misure

atte a supportare e ad incoraggiare tale presenza, sviluppando gli elementi di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro, attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente, ed individuando competenze di genere da valorizzare per implementare la capacità di trattenere al proprio interno le professionalità migliori e per migliorare il clima lavorativo.

Il presente Piano delle Azioni Positive rappresenta la proposta del CUG.

L'Amministrazione Comunale garantisce la partecipazione ai corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti idonee a favorire la partecipazione conciliando, per quanto possibile, la vita professionale e la vita familiare.

In un contesto lavorativo che, sotto il profilo della conciliazione dei tempi famiglia-lavoro e del benessere organizzativo, risente inevitabilmente dei rigidi vincoli imposti dagli ultimi interventi legislativi in materia di limitazione delle assunzioni e riduzione della spesa di personale con il correlato aumento dei carichi di lavoro e delle criticità organizzative, il piano si focalizza sull'esigenza di garantire le pari opportunità già in fase di reclutamento del personale nonché, successivamente, sulle politiche per la conciliazione, intese come iniziative dirette a migliorare l'organizzazione degli orari di lavoro (flessibilità, orari particolari, part-time, smart working) e ad agevolare la fruizione di istituti contrattuali rimessi alla discrezionalità del datore di lavoro (permessi, congedi straordinari, aspettative, ecc.); esse devono essere rivolte non solo alle dipendenti ed ai dipendenti in qualità di genitori, ma anche in quanto persone con responsabilità di cura di parenti e familiari adulti.

Pertanto, le azioni positive per il triennio 2024-2025-2026 sono quelle declinate nelle schede Obiettivi nn.1-2-3-4-5, rinviando al successivo piano triennale la relativa verifica dello stato di attuazione e dei risultati.

OBIETTIVO N.1 - FORMAZIONE E PROMOZIONE DELL'INCLUSIONE E DELLA CONCILIAZIONE/CONDIVISIONE VITA PRIVATA E FAMILIARE CON VITA LAVORATIVA (L. n.81/2017 e art.14 L.124/2015 e DPCM 1 giugno 2017 e D.Lgs n.222/2023) GIUSTA CIRCOLARE DELLA CONSIGLIERA PARI OPPORTUNITA' DEL 29.12.2022	
FASI	
Analisi delle criticità	Formazione ed aggiornamento professionale del personale dipendente, compatibilmente con i vincoli sempre più stringenti di riduzione della spesa pubblica.
Finalità e strategie	Assicurare la formazione per l'efficienza dei servizi resi al cittadino attraverso il costante adeguamento delle competenze del personale dipendente tenendo conto anche delle diverse modalità di erogazione dei servizi.
AZIONI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nomina del diversity manager e percorsi formativi di con particolare attenzione al tema della disabilità 2. Sensibilizzazione, formazione e sostegno della disabilità ove vi fossero necessità legate al contesto lavorativo
Risultati attesi	Favorire le pari opportunità di partecipazione alla formazione delle lavoratrici e dei lavoratori e, ove possibile, adozione di modalità organizzative atte a favorire le lavoratrici consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare. In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale anche alle donne in rientro dalla maternità. In particolare si farà ricorso alla formazione e all'aggiornamento professionale attraverso la partecipazione a webinar.
Soggetti e uffici coinvolti	Responsabili di Posizioni Organizzative e Giunta Comunale.
Tempi di attuazione	Immediati, compatibilmente con i limiti della spesa imposti dalla normativa vigente.

Fonti finanziarie	Ordinari fonti di bilancio stanziati per la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente anche avvalendosi degli eventi organizzati <u>dall'Ufficio della Consigliera regionale di Parità della Basilicata.</u>
--------------------------	---

OBIETTIVO N.2. PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE
GIUSTA CIRCOLARE DELLA CONSIGLIERA PARI OPPORTUNITA' DEL 09.12.2021

FASI	
Analisi delle criticità	Pur riscontrando all'interno dell'organizzazione un sostanziale rispetto della cultura di genere si rileva l'opportunità di erogare formazione specifica sul tema.
Finalità e strategie	Affermare la cultura di genere a tutti i livelli valorizzando le diversità e superare ogni forma di discriminazione di genere sul posto di lavoro.
Sottobiettivi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valorizzare la differenza di genere 2. Sensibilizzare sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali come definite dalla L. n.4/2021 3. Sensibilizzare e formare sul tema del contrasto delle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro.
AZIONI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Percorso formativo rivolto sia al personale femminile che a quello maschile, di concerto con <u>l'Ufficio della Consigliera regionale di Parità</u>, sulle discriminazioni di genere sul posto di lavoro. 2. Formazione del personale sul Codice di comportamento, sulle pari opportunità e sull'adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, sulle pari opportunità e sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali utilizzando correntemente ed in tutti i documenti di lavoro un linguaggio non discriminatorio. 3. Collegamento permanente sulla home page del sito istituzionale del Comune al link dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità: http://consiglieradiparita.regione.basilicata.it/ per l'accesso a tutta la normativa sulla parità e pari opportunità e alle iniziative messe in campo per la diffusione della cultura di genere.
Risultati attesi	Acquisizione di una consapevole cultura di genere improntata al rispetto della persona sul luogo di lavoro senza alcuna discriminazione connessa all'appartenenza di genere
Soggetti e uffici coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabili di posizioni organizzative e dipendenti - Amministrazione comunale
Tempi di attuazione	Immediati.
Fonti finanziarie	Ordinari fonti di bilancio stanziati per la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente anche avvalendosi degli eventi organizzati <u>dall'Ufficio della Consigliera regionale di Parità della Basilicata.</u>

OBIETTIVO N.3 - TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ NEL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

FASI	
Analisi delle criticità	Rilevazione e rimozione di eventuali ostacoli rinvenibili nelle procedure selettive di reclutamento dell'Ente che limitino la partecipazione e l'accesso agli impieghi delle concorrenti donne, anche con riferimento ai tempi, durata e modalità di svolgimento delle prove di selezione
Finalità e strategie	Stabilire nelle selezioni requisiti di accesso e prove di valutazione che non discriminino i candidati di sesso femminile. Assicurare a tutti i candidati, di entrambi i sessi, le stesse opportunità professionali e gli stessi diritti in materia di accesso al lavoro senza vincoli discriminatori.
AZIONI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nei bandi di concorso e delle selezioni, sia per le assunzioni a qualunque titolo che per il conferimento di incarichi esterni di collaborazione, sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata qualsiasi forma di discriminazione. 2. Nelle Commissioni esaminatrici di concorso e delle selezioni, sia per le assunzioni a qualunque titolo che per il conferimento di incarichi esterni di collaborazione, sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad almeno un terzo, salva motivata impossibilità. 3. Trasmissione, ai sensi della Legge 23 novembre 2012, n. 215, dei bandi e delle nomine alla Consigliera regionale di Parità, all'indirizzo uffconsigliera.parita@regione.basilicata.it e consigliere-regionaleparita@pec.regionebasilicata.it
Risultati attesi	Elevare il livello di tutela delle pari opportunità in sede di reclutamento del personale.
Soggetti e uffici coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabili di posizioni organizzative - Servizio Personale
Tempi di attuazione	Immediati, tenendo presente gli attuali limiti normativi alle assunzioni di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato.
Fonti finanziarie	Nessun costo.

OBIETTIVO N. 4 - FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO E DISCIPLINA DEL PART - TIME

FASI	
Analisi delle criticità	Richieste di flessibilità e di modifica dell'orario di lavoro per sopravvenute esigenze personali e familiari.
Finalità e strategie	Individuazioni di soluzioni organizzative per venire incontro al personale che per esigenze personali e familiari richiede di effettuare la prestazione lavorativa con una particolare articolazione oraria. Tale azione si esplicherà, in presenza di documentati motivi personali e/o familiari compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente, al personale che ne faccia richiesta. Tali strategie sono già in atto.
AZIONI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accoglimento, in modo più ampio possibile e compatibilmente con le esigenze di servizio, delle richieste di flessibilità oraria, in modo rispondente alle esigenze familiari delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

Risultati attesi	Potenziamento degli strumenti di flessibilità riguardanti gli orari e le forme di lavoro.
Soggetti e uffici coinvolti	- Titolari di Posizioni Organizzative - Delegazione trattante di parte pubblica - Rappresentanze sindacali
Tempi di attuazione	Tempi di risposta adeguati al verificarsi delle condizioni sopra descritte.
Fonti finanziarie	Non vi sono costi.

OBIETTIVO N.5 - BENESSERE ORGANIZZATIVO GENERALE

FASI	
Analisi delle criticità	Percezione del clima interno all'organizzazione e/o situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da attività discriminanti nei confronti delle lavoratrici.
Finalità e strategie	Rilevazioni dirette a percepire lo stato di benessere psico-fisico del personale, cogliendo eventuali suggerimenti per meglio stimolare il senso di appartenenza all'Ente ed il rispetto verso i colleghi.
AZIONI	1. Migliorare la qualità del lavoro fornendo nuove opportunità di sviluppo professionale ai propri dipendenti per investire su relazioni interne più salde e capaci di produrre significati e valori condivisi, per conoscere e agire sulla percezione delle persone che all'interno dell'amministrazione operano quotidianamente. Tali strategie sono già in atto presso questo Ente.
Risultati attesi	Realizzazione e mantenimento del benessere organizzativo generale per il raggiungimento di obiettivi di efficacia e produttività.
Soggetti e uffici coinvolti	- Responsabili di posizioni organizzative - Amministrazione comunale
Tempi di attuazione	Immediati.
Fonti finanziarie	Nessun costo.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione del medesimo. Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento. La piena attuazione del presente Piano è rinviata ad una validazione da parte del Comitato.

CONCLUSIONI

Il presente documento viene redatto in ottemperanza agli obblighi previsti dall'art. 48 del decreto legislativo 11/04/2006 n. 198. Le limitate dimensioni del Comune di Tolve, unitamente alla esigua disponibilità di personale dipendente, non consentono di elaborare una strategia di ampio respiro e differenziata per settori di amministrazione.

Occorre considerare, tuttavia, che l'ambiente di lavoro e l'organizzazione degli uffici e dei servizi non evidenziano problematiche di rilievo e ostacoli effettivi rispetto alla realizzazione del principio della piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Nel complesso, l'organizzazione del lavoro del comune di Tolve appare rispettosa dei principi di pari opportunità contenuti nel presente piano triennale.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il piano va pubblicato in modo permanente sul sito istituzionale del Comune di Tolve nella sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione "Disposizioni generali" – "Atti generali". Al fine di rendere più facile l'accesso è stato inserito sulla home page del sito istituzionale del Comune di Tolve un banner dedicato al Comitato unico di garanzia all'interno del quale è stato creato, altresì, il link al sito dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità: <http://consiglieradiparita.regione.basilicata.it/> ove è possibile avere accesso a tutta la normativa sulla parità e pari opportunità e alle iniziative messe in campo per la diffusione della cultura di genere.

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

Tolve, 01.03.2024