

Allegato A

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2021 — 2023

Premessa

Il piano delle azioni positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Norcia per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Il Piano Triennale delle Azioni Positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

Al riguardo, il Comune di Norcia, sulla base di quanto stabilito dal D.Lgs. n. 198 dell'11.04.2006 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"* intende assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il Piano per il triennio 2021-2023 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il Piano per il triennio 2021-2023 si pone in continuità con il precedente Piano 2020-2022 ma occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Gli obiettivi del d.lgs. n. 198/2006 sono i seguenti:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27)
- Divieto di discriminazione retributiva (art. 28)
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29)
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30)
- Divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31)

Ulteriori obiettivi posti dal d.lgs. n. 150/2009 (attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni):

All'art. 8 *Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa*, al comma 1, è previsto che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei responsabili e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h). Il compito di verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità (art. 14, comma 4, lett. h) è dell'Organismo indipendente di valutazione della performance, istituito presso questo Ente.

Il comune di Norcia garantisce pari opportunità per l'accesso al lavoro, per il trattamento economico, per l'accesso alle prestazioni previdenziali.

L'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri l'onere di:

- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
- adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

A tal fine l'Amministrazione di Norcia:

- Garantisce che la composizione delle Commissioni di Concorso è conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente e che pertanto viene sempre attivata la ricerca di componenti di entrambi i sessi;
- Promuove la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali e pertanto gli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità e che comunque alla componente femminile non viene impedita la valorizzazione e la carriera, come si evince dal prospetto di seguito riportato;
- Garantisce il medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne;

Di seguito si riepiloga la situazione relativa alla ripartizione uomini/donne del personale a tempo indeterminato, tempo determinato, staff del sindaco e Segretario Generale con riferimento alla data del 01.05.2021:

TEMPO INDETERMINATO

Settore			Categoria D		Categoria C		Categorie B-A	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Servizi sociali, scuola e sport				1		2		1
Affari generali, turismo e cultura, demografico, patrimonio e sit					1	5	1	1
LLPP, manutenzione e protezione civile			1		2	3	3	
Pianificazione territoriale, ricostruzione, edilizia privata			1		2	4		1
Ragioneria, tributi e commercio								
Personale, progettazione europea, aree interne				1				
Vigilanza					2			
Totale			2	2	7	14	4	3

Totale dipendenti donne: 19

Totale dipendenti uomini: 13

TEMPO DETERMINATO

Settore			Categoria D		Categoria C		Categorie B-A	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Staff Sindaco					1			
Servizi sociali, scuola e sport				5				
Affari generali, turismo e cultura, demografico, patrimonio e sit				2		1		
LLPP, manutenzione e protezione civile			1	3	1	1		
Pianificazione territoriale, ricostruzione, edilizia privata			2	4	1	1		
Ragioneria, tributi e commercio				3		1		
Personale, progettazione europea, aree interne				2		1		
Vigilanza			1		1			
Totale			4	19	4	5		

Totale dipendenti donne: 24

Totale dipendenti uomini: 8

Di cui incarichi di posizione organizzativa nell'ambito della Categoria D:

- Donne 3
- Uomini 4

INTERVENTI FORMATIVI

L'art. 1, comma 1, lett. c), del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 prevede la realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti. Il Comune di Norcia cura la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E AGEVOLAZIONI ORARIE IN FAVORE DELLE DONNE

I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle **pari opportunità**, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Il Comune di Norcia dedica particolare attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Sono state accolte tutte le richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da part time a tempo pieno e viceversa, sulla base delle esigenze familiari del personale e secondo l'articolazione concordata tra gli interessati ed i propri responsabili.

Il lavoro agile (smart working) è stato massicciamente presente nell'Ente a seguito dell'esperienza emergenziale e verrà sviluppato in armonia con le disposizioni emanate dallo Stato. La sperimentazione delle forme di lavoro a distanza effettuata nel periodo più stretto del lock down ha dimostrato che tale strumento può essere utilizzato in modo molto più diffuso anche al di fuori del periodo emergenziale che stiamo vivendo.

OBIETTIVI TRIENNIO 2021/2022/2023

L'Amministrazione prevede nel triennio 2021/2022/2023 di:

1. Continuare, tenendo conto delle esigenze di ogni settore, a consentire uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori dell'Ente di partecipare a corsi di formazione ed aggiornamento professionale;
2. Tenere in debita considerazione le esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
3. Continuare a garantire le pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità;
4. Garantire la conoscenza al personale neoassunto mediante consegna diretta, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, di tutti i documenti riguardanti le prerogative, le garanzie, i diritti ed i doveri dei dipendenti;

5. Adeguare gli atti regolamentari dell'Ente alle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 anche in materia di promozione delle pari opportunità;
6. Predisporre dei codici di condotta;
7. Dare atto che sono state avviate le procedure per la costituzione del CUG, Comitato Unico di Garanzia (CUG). L'Amministrazione Comunale, nel prestare attenzione alle tematiche inerenti alle problematiche di genere ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, alla formazione, alla motivazione ed alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, intende istituire un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, inteso a favorire tutte le iniziative per realizzare pari condizioni tra uomo e donna nell'ambiente di lavoro. La costituzione del CUG non comporterà oneri aggiuntivi per l'Ente;
8. Potenziare la comunicazione interna e la conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza.

Particolare attenzione verrà data alla stesura del documento di valutazione di rischi collegati allo stress lavoro-correlato, ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008, sulla base della situazione lavorativa percepita dal personale al fine di porre in essere tutte le eventuali misure correttive e/o migliorative ritenute necessarie.

Il CUG verrà coinvolto sia in materia di formazione che di elaborazione di azioni positive riguardanti tutto il personale, al fine di favorire proposte e suggerimenti derivanti dalla sua attività all'interno dell'Ente.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale, sarà aggiornato annualmente e pubblicato sul sito dell'Ente.

Nel periodo di vigenza del Piano, il CUG in fase di costituzione, collaborerà con l'Ente al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi precedentemente indicati.