

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2023**
*(articolo 48 D.Lgs. 11/04/2006 n°198 e ss.mm.ii)***A) Premessa e Obiettivi generali del Piano**

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n°198, all'articolo 48, prevede che: *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.”*

L'obbligo normativo, come sopra espresso, viene adempiuto mediante la formulazione del presente Piano di Azioni Positive, il quale si riferisce al triennio 2020-2023, e tiene conto delle novità introdotte dalle Direttive Ministeriali nn. 1/2019 e 2/2019 in materia di promozione della parità e delle pari opportunità e di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia. Lo stesso fa seguito al precedente piano approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 23/03/2017.

L'Amministrazione Comunale, con la stesura e l'adozione del presente piano previsto dall'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) e in ossequio ai dettami enunciati dalla normativa nazionale e internazionale di riferimento, mira a promuovere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente, a beneficio sia dei dipendenti che dell'Amministrazione stessa.

Obiettivo generale del piano, infatti, è quello di rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro (come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli), superando ogni forma di discriminazione diretta o indiretta tra uomini e donne ed anche tenendo conto di altri ambiti di possibili discriminazioni (ad es. età, religione, razza, etnia, disabilità, ecc.), adottando apposita strategia (tramite le Azioni Positive) improntata ai seguenti principi:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere il benessere psicologico dei lavoratori come valore fondamentale da tutelare, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;

Approvato con deliberazione di G.C. n° ___ del _____

5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Con il presente Piano triennale delle Azioni Positive 2020/2023, il Comune di Maltignano intende dare continuità alle politiche già avviate nei precedenti trienni, favorendo ed implementando l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale tra uomini e donne e che tengano conto anche delle necessità di conciliare responsabilità familiari, personali e professionali delle dipendenti e dei dipendenti con particolare riferimento a:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrono possibilità di crescita e miglioramento;
2. all'orario di lavoro, alle politiche conciliazione tra responsabilità famigliari, personali e professionali attraverso lo studio di azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
3. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro ed alla promozione di azioni mirate a favorire migliori condizioni di lavoro e di benessere dei lavoratori.

B) Analisi della situazione del personale del Comune di Maltignano

Punto di partenza per la redazione del Pano è l'analisi della situazione organica del Comune di Maltignano.

Alla data del 01/07/2020 la situazione del personale dipendente in servizio e/o comandato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Cat.	n° donne	%	n° uomini	%	Tot	Tempo indet.	Tempo det.	Full time	Part time	in convenz. art. 1, c. 557
D	4	100,00 %	0	0,00 %	4	4		4		
C	1	10,00 %	5	90,00 %	6	3	3	5	1	
B	0	0,00 %	3	100,00 %	3	3		2	1	

Di cui lavoratori **con funzioni di responsabilità** (dipendenti Cat. D nominati responsabili di Aree/Settori cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs. n°267/200):

n. donne	n. uomini	totale
3	0	3

Di cui lavoratori **comandati** presso l'Ufficio del Giudice di Pace di Ascoli Piceno:

n. donne	n. uomini	totale
1 (Cat. D)	0	1

Segretario Comunale:

Donne	uomini	totale
0	1	n°1 – in convenzione al 40 % con il Comune di Pedaso

Quadro riassuntivo complessivo:

TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO (escluso il Segretario comunale)	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE	%
	5	38,46	8	61,54	13	100 %

Dai dati sopra riportati emerge una prevalenza della presenza femminile nelle posizioni gerarchiche apicali (personale di categoria D, ivi comprese le posizioni organizzative), mentre c'è una temporanea disparità di genere tra gli appartenenti alla Categoria C, dato dal fatto che ben n°3 dipendenti di genere maschile sono a tempo determinato e che pertanto potrebbero essere sostituiti, a scadenza, da personale di altro genere o non essere sostituiti affatto.

Persiste invece un evidente squilibrio in favore della presenza maschile nella categoria B dettato dal fatto che i lavoratori di tale categoria svolgono essenzialmente lavori manuali e di guida di grossi autoveicoli.

Si ritiene quindi, alla luce del raffronto sopra descritto, tenuto conto del numero di dipendenti a tempo determinato ad oggi assunti, che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n°198/2006, in quanto al momento non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Ne consegue che il presente Piano delle Azioni Positive, più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà orientata a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari e a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

Si evidenzia, al riguardo, che nella dotazione organica dell'ente non vi sono posti che siano prerogativa di soli uomini o donne. Inoltre non esistono possibilità, per il comune di Maltignano, in riferimento alle assunzioni ed assegnazioni del posto, di assumere personale con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge, né che si privilegi, nella selezione, l'uno e l'altro sesso e comunque vi è l'impegno con il presente P.A.P. di dover, in caso di analoga qualificazione e preparazione professionale tra un candidato donna e uno uomo, opportunamente giustificare l'eventuale scelta del candidato prescelto. Infine, nei casi i cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

C) Obiettivi Specifici ed Azioni Positive

L'articolazione del piano avviene per obiettivi specifici, articolati su più anni, suddivisi in azioni positive.

Il Comune di Maltignano, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, passibile di revisione annuale, intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del CCNL e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individuando i seguenti obiettivi da realizzare nel triennio 2020/2023, già evidenziati in premessa, per ciascuno dei quali vengono indicati ed illustrati:

- a) il titolo
- b) gli obiettivi da raggiungere
- c) la finalità
- d) le azioni positive attraverso le quali raggiungere gli obiettivi
- e) destinatari degli obiettivi
- f) il finanziamento, se necessario per garantire la copertura finanziaria delle azioni positive
- g) i soggetti ed uffici coinvolti per la realizzazione del piano
- h) i tempi di realizzazione.

Titolo	1. Formazione e aggiornamento
Obiettivo/i	<p>1. Programmazione attività formative specifiche (<i>anche in forma associata o anche attraverso l'uso di piattaforme e-learning</i>) sulle seguenti tematiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> – diffusione di valori fondamentali condivisi quali etica integrità, legalità, trasparenza, autonomia, responsabilità; – pari opportunità e contrasto alle discriminazioni rivolto in particolare a coloro che svolgono attività con il pubblico – salute e sicurezza in relazione a quanto previsto dall'art. 28 del D.Lgs. 81/2008 e dalla legge 190/2012 <p>2. Promozione nei confronti dell'Amministrazione, suggerimenti ed integrazioni delle iniziative formative realizzate annualmente sulla base di specifici fabbisogni formativi utili alla valorizzazione professionale delle lavoratrici e lavoratori</p>
Finalità	Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali delle lavoratrici e lavoratori
Azioni Positive	<p>1) Confermare l'adesione alla convenzione con la Provincia di Ascoli Piceno per l'istituzione e la gestione associata del sistema permanente per l'aggiornamento e la formazione del personale</p> <p>2) garantire la partecipazione del personale ai corsi organizzati dalla predetta provincia e da parte di altri eventuali organismi e/o associazioni (ANUSCA, Prefettura, IFEL, Legautonomie Marche, Comune capofila ATS 22, etc.)</p> <p>3) I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e lavoratori;</p> <p>4) Proposizione di iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze del personale attraverso il coinvolgimento anche dei Dirigenti / Responsabili dei Servizi</p>
Destinatari	Tutti i dipendenti
Finanziamento	Risorse dell'Ente annualmente impegnate negli appositi capitoli di bilancio necessarie alla formazione del personale, compatibilmente con i tagli disposti dalle manovre finanziaria varate
Soggetti coinvolti	Responsabili di Area – Segretario Generale – Servizio personale
Tempi di realizzazione	Annualmente, compatibilmente con la disponibilità delle risorse finanziarie necessarie

Titolo	2. Orario di lavoro e politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare
Obiettivo/i	<p>1. Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità famigliare e professionali attraverso azioni che prendono in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.</p> <p>2. Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare.</p>
Finalità	<ul style="list-style-type: none"> – Garantire le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili; – Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro
Azioni Positive	<p>1) L'Amministrazione si impegna a mantenere la flessibilità in entrata ed in uscita di un'ora già prevista nell'attuale orario di servizio;</p> <p>2) In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, potranno essere concesse temporaneamente deroghe al rispetto</p>

	<p>dell'orario con possibilità di recupero in altre fasce orarie più consone rispetto alle esigenze rappresentate.</p> <p>3) Raccogliere ed aggiornare le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti;</p> <p>4) Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto di esigenze sia personali che di servizio, come ad esempio il telelavoro, con conseguente eventuale adozione, da parte dell'ente, di apposito Regolamento.</p>
Destinatari	Tutti i dipendenti comunali
Finanziamento	Non sono previste spese
Soggetti coinvolti	Servizio Personale – Responsabili di Aree – Segretario Comunale – URP
Tempi di realizzazione	Quando ricorrerà il caso o se ne presenti la necessità

Titolo	3. Informazione, sviluppo di carriera e benessere organizzativo
Obiettivo/i	<ol style="list-style-type: none"> Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità. Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche Analisi del clima organizzativo interno per favorire migliori condizioni di lavoro e di benessere dei lavoratori
Finalità	<ul style="list-style-type: none"> Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere, al contrasto a tutte le discriminazioni, ivi compresi i fenomeni di mobbing, vessazioni, molestie sessuali e non. Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno Favorire il senso di appartenenza all'ente, la motivazione al lavoro, il coinvolgimento verso un progetto comune, promuovendo un'indagine conoscitiva che, utilizzando adeguati indicatori di "benessere" e "malessere", consenta al personale di esprimere la sua valutazione rispetto al contesto lavorativo
Azioni Positive	<ol style="list-style-type: none"> Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche relative alle pari opportunità e di genere tramite invio di comunicazioni e/o pubblicazioni a mezzo mail/posta interna. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano delle Azioni Positive sul sito internet del comune. Prevedere nelle selezioni che verranno espletate per assunzioni, progressioni di carriera, incarichi e qualunque altra attribuzione di incentivi economici o di carriera, l'utilizzo di sistemi premianti, secondo logiche meritocratiche che valorizzino dipendenti meritevoli, senza discriminazioni di genere Prevedere nelle commissioni, ove possibile, la presenza di almeno una donna Attivare le procedure propedeutiche e costituire il Comitato Unico di Garanzia di cui all'articolo 21 della legge n°183 del 4 novembre 2010, favorendo l'operatività dello stesso e garantendo tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento
Destinatari	Tutti i dipendenti ed i cittadini
Finanziamento	Non comporta oneri di spesa
Soggetti coinvolti	Servizio Personale – Responsabili di Area – Amministrazione – URP
Tempi di realizzazione	Aggiornamento continuo sulla normativa per l'azione positiva n°1. Quando ricorrerà il caso, per l'azione positiva n°2.

Ogni volta che risulta necessario bandire una selezione o nominare una commissione, per le azioni positive n°3 e n°4. Entro il triennio per l'azione positiva n°5.

D) Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Il CUG, istituito dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 21 della L. n. 183/2010, è un soggetto attraverso il quale si intende assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nelle P.A. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione. Il raggiungimento delle finalità del CUG si traduce quindi nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e quindi l'efficienza e l'efficacia dell'Ente, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messe a disposizione dallo stesso Ente. Stretta è quindi la collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG nell'ambito della individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro.

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Maltignano, causa oggettive difficoltà logistiche ed organizzative legate soprattutto al sisma 2016, non è stato ancora istituito e pertanto la sua costituzione viene prevista tra le Azioni Positive da realizzare entro il prossimo triennio nell'ambito del presente PAP.

E) Durata e pubblicazione

Il presente piano ha durata triennale (2020/2023).

Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consiglieria di Parità territorialmente competente, al CUG non appena sarà costituito, al Personale, all'Amministrazione, al Nucleo di Valutazione.

Potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità, e comunque ogni anno come allegato al Piano della Performance

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad una adeguata programmazione delle prossime azioni positive di aggiornamento.

Il piano è pubblicato sul sito internet istituzionale e sulla rete intranet del Comune di Maltignano.