Comune di Colmurano

Provincia di Macerata

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2021/2023

PREMESSA GENERALE

La previgente Legge 10 aprile 1991 n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro", ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246." in cui è quasi integralmente confluita, rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge indicata nei precedenti paragrafi è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/05/2007 recante "Misure per attuare la 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 una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'articolo 48, prevede testualmente 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 Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 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'art. 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, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi (...) I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"*

L'articolo 8 del D.Lgs 150/2009, al comma 1, lettera h), prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 31 DICEMBRE 2020

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

Lavoratori/trici	Cat D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	3	1	0	0	4
Uomini	0	2	3	0	5
Totale	3	3	3	0	9

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

Lavoratori/trici con funzioni e responsabilità articolo 107 D. Lgs. 267/2000	Donne	Uomini
Numero	0	2 (*)

(*) Nel dettaglio:

- n. 1 Responsabile dell'Area Tecnica: uomo - dipendente comunale di ruolo e titolare di posizione organizzativa
- n. 1 Responsabile dell'Area Amministrativa e dell'Area Contabile: uomo – Sindaco pro-tempore di questo Comune con l'attribuzione delle funzioni di responsabilità dell'Area Amministrativa e dell'Area Contabile di cui

all'articolo 107 del D.Lgs. n. 267/2000, senza diritto a percepire, per detti incarichi, alcun compenso economico aggiuntivo all'indennità di carica.

Nonché livelli dirigenziali così rappresentati:

Segretario Comunale	Donne	Uomini
Numero	0	0

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi essendo la quota femminile dei/le lavoratori/trici senza funzioni di responsabilità ai sensi dell'articolo 107 del D.Lgs. 267/2000 superiore a un terzo.

In merito ai/le lavoratori/trici con funzioni di responsabilità ai sensi dell' articolo 107 del D.Lgs. 267/2000, l'Ente si impegna a rispettare la quota femminile di composizione superiore a un terzo se e quando procederà a conferire gli incarichi di posizione organizzativa dell'Area Amministrativa e dell'Area Contabile ai/le dipendenti di ruolo dell'Ente i quali comporteranno una spesa a carico del bilancio comunale.

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

a) Promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

Costituire il Comitato unico di garanzia (C.U.G.) e consentire allo stesso di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, ritenendo prioritaria una azione di informazione rivolta a tutti/e i/le dipendenti relativamente alle tematiche di competenza.

Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai/le dipendenti la possibilità di segnalare al suddetto CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Per mantenere attiva l'attenzione dei/le dipendenti e per facilitare i contatti con il CUG verranno inviati, tramite mailing list, attraverso la pubblicazione sul sito dell'Ente e con ogni altro mezzo ritenuto utile a raggiungere tutti/e i/le dipendenti, brevi notizie sull'attività del CUG.

Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei/le dipendenti, in particolare attraverso la divulgazione della e-mail dedicata.

Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine conoscitiva.

Piano rivolto: A tutti/e i/le dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: 2021/2023

b) Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni

L'Ente si impegna a porre in essere, in collaborazione e su impulso del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di *mobbing*;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il/la dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali azioni si concretizzeranno in:

- istituzione di un centro di ascolto per il personale dipendente;
- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*.

Piano rivolto: A tutti/e i/le dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: 2021/2023

c) Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità

Portare a conoscenza di tutti/e i/le dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità tramite le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- incontri formativi per i/le dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei

principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni nel contesto della busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;

- diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

Piano rivolto: A tutti/e i/le dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: 2021/2023

d) Garantire il diritto dei/le lavoratori/trici ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti

L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

Piano rivolto: A tutti/e i/le dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: 2021/2023

e) Analisi/Stato di fatto, flessibilità all'interno dell'Ente

Effettuare una verifica sulla flessibilità dell'orario di lavoro e individuazioni di eventuali altre tipologie di flessibilità dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare

Piano rivolto: A tutti/e i/le dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: 2021/2023

f) Garantire la formazione e l'aggiornamento a tutto il personale dipendente dell'Ente

Garantire la formazione e l'aggiornamento del personale attraverso percorsi che partono dalla rilevazione e analisi dei fabbisogni formativi e raccolgono tutte le indicazioni e le informazioni necessarie a favorire una formazione valida e completa rivolta a tutto il personale dipendente senza alcuna discriminazioni di genere. La formazione è un investimento a lungo termine, una leva strategica ed evidenzia l'importanza di una visione futura nell'azione amministrativa, favorendo i processi di cambiamento sia strutturale, sia dell'individuo, e permettendo allineamenti delle competenze delle risorse umane con le esigenze organizzative.

Piano rivolto: A tutti/e i/le dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: 2021/2023

UFFICI COINVOLTI

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti il servizio personale, sempre in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia

DURATA DEL PIANO

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

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

- D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" – articolo 57.

- D.Lgs. 11 aprile 2006 n.198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246"

- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.