

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'art. 57 del D.lgs. n.165/2001 stabilisce che “Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

- a) riservano 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);
- b) adottano 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;
- c) garantiscono 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;
- d) possono 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”;

Visto l'art. 48 D.Lgs 198/2006 - Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna –avente ad oggetto “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” che così recita: “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 (...) 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 sotto rappresentate, 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. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale”;

Richiamata 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”, che chiarisce le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni e specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire;

Precisato che in caso di mancato adempimento, il decreto prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche: Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Precisato che l'adozione del Piano delle Azioni Positive non dev'essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto, creato su misura per l'ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

Considerato che gli obiettivi devono essere quelli di porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro ed individuare competenze di genere da valorizzare;

Visto ed esaminato lo schema di piano delle azioni positive per il triennio 2024/2026, allegato al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

Dato atto che il presente provvedimento non comporta al momento, previsioni di spesa a carico del bilancio;

Acquisito il preventivo parere di regolarità tecnica, espresso in applicazione dell'art. 49 del T.U. approvato con D.Lgs. 18.08.2000 n. 267;

Visto il D. Lgs. 18.08.2000 n. 267 e ss.mm.ii;

Visto lo Statuto Comunale;

Vista la propria competenza in ordine all'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 48 del D.LGS 267/2000;

CON voti favorevoli unanimi, espressi nei modi e termini di legge.

DELIBERA

1. di approvare, come approva la narrativa che precede, che si intende qui integralmente trascritta;
2. di approvare il piano triennale delle azioni positive 2024 – 2026 del Comune di Soverato ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, che si allega alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;
3. di dare atto che il Piano sarà pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Ente, nella sezione "Trasparenza, Valutazione, Merito";
4. di disporre l'invio della presente deliberazione, con allegato il Piano suddetto, per quanto di propria competenza, alla Provincia di Catanzaro - Ufficio Consigliere Provinciale di parità; alla Regione Calabria – Presidente Giunta Regionale – Ufficio del Consigliere Regionale di Parità – Catanzaro; al Consiglio Regionale della Calabria - Commissione Regionale per le Pari Opportunità tra uomo e donna – Reggio Calabria;
5. di disporre, altresì, l'invio del presente atto e relativo allegato alle OO.SS. e RSU., al nucleo di valutazione ed ai Responsabili di Settore affinché ne venga assicurata la puntuale osservanza.

Con successiva ed unanime votazione, espressa in termini di legge, il presente atto è dichiarato immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 134, D.lgs 18/08/2000, n. 267 e ss.mm.ii., stante la necessità di provvedere.



COMUNE DI SOVERATO
PIAZZA MARIA AUSILIATRICE

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024/2026 (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2022-2024.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale, come già negli ultimi anni, favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento: **1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento; 2. studi e analisi quantitative e qualitative sulle condizioni delle donne per settore professionale; 3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche. 4. analisi degli orari e delle formule di flessibilità esistenti; 5. facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio; 6. promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità; 7. tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.**

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

L'organico del Comune

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Soverato non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune non presenta squilibrio di genere a svantaggio delle donne poiché la situazione è la seguente:

Dipendenti al 31.12.2023– n. 45 DIPENDENTI, di cui n. 24 uomini e n. 21 donne.
Posizioni Organizzative: 6 di cui 2 donne e 4 uomini

Il piano delle azioni positive sarà quindi orientato 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, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono avvicinate in questo ente, consolidando quanto già attuato.

Il Piano di Azioni Positive rappresenta, dunque, un adempimento di legge ma anche uno strumento semplice e operativo per dare concreta applicazione ai principi di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Con l'obiettivo di valorizzare le risorse umane di questo Ente Locale, migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini e rendere la stessa azione amministrativa efficace ed efficiente, viene predisposto per il Triennio 2024/2026 un Piano di Azioni Positive teso ad assicurare il superamento delle disparità di genere tra lavoratrici e lavoratori e assicurare il benessere organizzativo dei dipendenti.

OBIETTIVI DEL PIANO

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

- ▶ Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di vario genere;
- ▶ Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di assunzione del personale nello sviluppo della carriera e della professionalità
- ▶ Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione del personale;
- ▶ Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;
- ▶ Obiettivo 5. Realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida, prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento.

AZIONI SPECIFICHE PER IL TRIENNIO 2024-2026

Ambito d'azione: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di vario genere (Obiettivo 1)

L'ente si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: - pressioni o molestie sessuali; - casi di mobbing; - atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; - atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il Comune si impegna ad attuare le seguenti Azioni positive: - Creazione di un ambiente lavorativo sereno e sano improntato al rispetto della dignità e della libertà delle persone, scongiurando comportamenti discriminatori, atti di violenza morale e/o fisica, atti intimidatori e vessatori; - Sensibilizzazione all'utilizzo di un linguaggio inclusivo sotto il profilo del genere, per evitare formulazioni che possano essere interpretate come di parte, discriminatorie o degradanti, perché basate sul presupposto implicito che maschi e femmine siano destinati a ruoli sociali diversi - Monitoraggio delle criticità e attivazione di azioni positive di contrasto tese a riequilibrare eventuali situazioni di non equità; - Informazione e sensibilizzazione in materia di mobbing, molestie sessuali e di ogni forma di discriminazione, cultura di genere. –

Ambito d'azione: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di assunzione del personale nello sviluppo della carriera e della professionalità (Obiettivo 2)

Per facilitare l'equilibrio di genere, la gestione delle risorse umane (valutazione, assegnazione incarichi, retribuzioni incentivanti, ecc.) sarà improntata sulla verifica degli aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra uomini e donne.

In particolare il Comune si impegna ad attuare le seguenti Azioni positive:

– il Comune assicura nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

– Nella redazione dei bandi di concorso è sempre richiamato espressamente il rispetto delle norme in materia di pari opportunità, in particolare la Legge 10 aprile 1991 n°125 e dell'art. 57 del D. Lgs n° 165 del 30 marzo 2001, garantendo parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed al relativo trattamento sul lavoro

– Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

– il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera;

– nei casi in cui siano previsti requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Ente si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;

– non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Amministrazione comunale valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi;

– ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni all'Amministrazione, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

– I Dirigenti dovranno assicurare che l'utilizzo delle risorse umane assegnate per la realizzazione degli obiettivi di gestione avvenga nel rispetto delle condizioni di pari opportunità.

– il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera

– Promuovere la formazione e l'aggiornamento professionale di tutti i dipendenti attraverso percorsi individuali e collettivi che valorizzino le propensioni individuali e le competenze professionali anche in considerazione, ove possibile, delle esigenze personali e familiari, prediligendo la frequenza in videoconferenza;

– L'Amministrazione si impegna in azioni di sensibilizzazione dell'importanza del "momento" della valutazione da parte dei dirigenti nei confronti dei dipendenti, con verifica delle azioni di trasparenza e di diffusione, tra i dipendenti degli strumenti di misurazione e di attribuzione delle premialità in modo omogeneo e paritetico.

Ambito d'azione: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione del personale (Obiettivo 3)

L'intento dell'Amministrazione è quello di garantire la crescita professionale e di carriera del proprio personale attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionale, senza discriminazione di genere e compatibilmente nel rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla Legge.

Il Comune si impegna ad attuare le seguenti Azioni positive:

- Favorire lo svolgimento di iniziative formative in sede o in webinar, in orari compatibili con la presenza in servizio dei dipendenti. I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap;
- il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta a malattia o ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte della Posizione Organizzativa o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi;
- l'ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti.

L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

Ambito d'azione: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (Obiettivo 4)

L'Ente 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.

Il Comune si impegna ad attuare le seguenti Azioni positive:

- particolari necessità di tipo familiare o personale sono e saranno valutate e risolte nel rispetto di equilibrio fra le richieste del dipendente e le esigenze di servizio ponendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;
- Nel rispetto della vigente normativa di legge, contrattuale e regolamentare, le istanze di trasformazione del rapporto di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale, motivate da necessità di assistenza a familiari, verranno istruite con priorità. I Dirigenti responsabili delle strutture coinvolte nell'istruttoria di dette istanze daranno riscontro alle richieste con priorità.
- Viene assicurata ai lavoratori ed alle lavoratrici l'applicazione delle normative vigenti in materia di assistenza a familiari invalidi e di congedi parentali, attraverso idonea modulistica e adeguata informazione a cura dell'Ufficio preposto alla gestione del personale.

Potranno essere concordate particolari forme di flessibilità oraria su richiesta del personale interessato per periodi di tempo limitati e comunque nel rispetto delle fondamentali esigenze di servizio, in presenza di particolari urgenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori.

Ambito d'azione: Realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida, prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento nella distribuzione dei carichi di lavoro (Obiettivo 5)

Il Comune si impegna alle seguenti Azioni positive

- contrastare il rischio di stress, ridurre il tasso di assenteismo, degli indici infortunistici e degli oneri correlati;
- Assicurare ai dipendenti un'adeguata informazione e formazione sui rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'Amministrazione in generale, sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta e sulle misure e le attività di prevenzione e protezione adottate dall'Ente;
- Garantire un ambiente di lavoro salubre eliminando le barriere architettoniche e fornendo ai dipendenti strumenti di lavoro ergonomici.
- Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate (es. maternità).

Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti.

DURATA

Il presente piano ha durata triennale (2024/2026).

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Risorse Umane pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO

Nel periodo di vigenza potranno essere apportare le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune. Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune. Sarà, altresì, trasmesso alla Consigliera provinciale e regionale di parità.

Il presente verbale che viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE Arch. Daniele VACCA _____

IL SEGRETARIO Dott.ssa Michela De Francesco _____

<p>D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267 – art. 49 c. 1 e s.m.i. <u>Parere di Regolarità Tecnica</u> Si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica</p> <p>Il Segretario Generale f.to Dott.ssa Michela De Francesco</p> <p>Soverato 26.02.2024</p>	<p>D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267 – art. 49 c. 1 e s.m.i. <u>Parere di Regolarità Contabile</u></p> <p>ATTO NON DOVUTO</p>
--	--

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

A T T E S T A

- che copia della presente deliberazione:
(x) viene pubblicata all'Albo Pretorio On-line Comunale per quindici giorni consecutivi dal **04/03/2024** come prescritto dall'art. 124, comma 1, del decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000;

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Michela De Francesco

Il sottoscritto inoltre

A T T E S T A

- che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno **04/03/2024**
- (x) perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4)
- () decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3)

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Michela De Francesco