

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024 (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

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

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficace.

Il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024" si pone in continuità con il precedente Piano 2021-2023, ma occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle conseguenze, impone particolare cautela e attenzione rispetto al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Il Comune di Nardò ha dato seguito alle indicazioni attraverso la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro ogni discriminazione in ambito professionale.

PREMESSA

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

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.

Richiamate:

- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, recante "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", la quale specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;

- la direttiva 4 marzo 2011, recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

- la direttiva n.2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*", con la quale:

- sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità ..., così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
- le amministrazioni pubbliche predispongono Piani Triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscano la piena realizzazione delle pari opportunità sul lavoro. Detta disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte delle Amministrazioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Nardò, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, ha da tempo intrapreso un percorso volto ad armonizzare la propria attività, al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individuando quanto di seguito esposto.

Il presente Piano di Azioni Positive si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Si rende necessario sottolineare che, pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati principalmente sulle pari opportunità, si è ritenuto di ampliare l'ambito di intervento degli stessi ad una platea più trasversale, puntando, quindi, ad implementare gli strumenti di prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il presente Piano si sviluppa in due parti concernenti la Rilevazione della Dotazione organica e gli Obiettivi connessi alle Azioni positive.

SITUAZIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo pieno indeterminato e determinato (compresi assunzioni Ufficio di staff ex art.90 TUEL e incarichi dirigenziali ex art.110 TUEL) e con esclusione del personale collocato a riposo nell'anno 2021 pari a n. 10 unità, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

DIPENDENTI **N. 133**
DONNE **N. 71**
UOMINI **N. 62**

nell'ambito dei quali:

- **dirigenti a tempo determinato ex art. 110 D.lgs.267/'00:**
2 uomini (uno art.110 comma 1 e uno art.110 comma 2 D.lgs.n.267/'00)
- **a tempo determinato ex art. 90, comma 1, D.lgs.267/'00:**
2 uomini (uno cat. D e uno cat. C)
- **a tempo determinato assistenti sociali (Progetto povertà):**
2 donne (cat. D)
- **a tempo determinato agenti di P.L. (part-time al 65%):**
4 uomini e 1 donna (cat. C)
- **a tempo determinato Concorso Coesione territoriale (P.N.R.R.):**
1 uomo (cat. D)
- **titolari di posizione organizzativa:**
3 uomini e 8 donne

Così suddivisi per Aree funzionali:

AREA FUNZIONALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Staff Sindaco	12	9	21
1^ - LL.PP.	9	4	13
2^ - Finanze ed entrate - Welfare - Risorse Umane - Tributi - Patrimonio	7	24	31
3^ - Polizia Locale	13	14	27
4^ - Urbanistica	11	5	16
5^ - SS.DD. e Cultura	7	13	20
6^ - SUAP e Commercio	3	2	5
TOTALE	62	71	133

Schema monitoraggio disaggregato per genere:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A	2	14
B	6	5
C	40	36
D	12	16
dirigente ex art.110 co.1 TUEL	1	0
dirigente ex art.110 co.2 TUEL	1	0
TOTALE	62	71

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
D			
Posti di ruolo a tempo pieno	9	14	23
Posti di ruolo part-time	1	0	1
Posti a tempo determinato (n.1 LL.PP., n.1 staff, n.1 art. 110 co.1 TUEL, n.1 art. 110 co.2 TUEL, n.2 assistenti sociali)	4	2	6
C			
Posti di ruolo a tempo pieno	22	25	47
Posti di ruolo part-time	13	10	23
Posti a tempo determinato (n.1 Staff, n.5 agenti di P.L.)	5	1	6
B			
Posti di ruolo a tempo pieno	4	3	7
Posti di ruolo part-time	2	2	4
A			
Posti di ruolo a tempo pieno	2	6	8
Posti di ruolo part-time	0	8	8

Posti di ruolo a tempo pieno ed indeterminato: uomini **37** donne **48**

Posti di ruolo a tempo parziale ed indeterminato: uomini **16** donne **20**

Posti di ruolo a tempo determinato: uomini **9** donne **3**

SPECIFICHE AZIONI POSITIVE

Nel corso del prossimo triennio **2022/2024**, l'amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive, teso alla realizzazione dei seguenti obiettivi:

Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, realizzando politiche a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.

Obiettivo 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo 4: Favorire la produttività e la conciliazione vita-lavoro dei dipendenti comunali, utilizzando lo strumento del lavoro agile e implementando il ricorso a forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 5: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Art.1

OBIETTIVO 1

Ambito d'azione: ambiente di lavoro

1. Il Comune di Nardò si impegna a fare sì che non si verifichino e/o che si adottino con tempestività le misure per eliminare con celerità situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da pressioni o molestie, casi di *mobbing*, atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Art.2

OBIETTIVO 2

Ambito di azione: procedure di selezione/assunzione

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e nelle selezioni di ogni genere, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un uomo e una donna, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata. Le procedure per le assunzioni del personale avverranno esclusivamente nel rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne e ciascun bando/avviso di selezione dovrà contenere espressamente il richiamo ai principi di cui al D. Lgs. n. 198/2006.

3. Nei casi in 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.

4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, saranno valorizzate le attitudini e le capacità personali; qualora fosse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art.3

OBIETTIVO 3

Ambito di azione: formazione

1. Il presente Piano si propone di garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni di genere, tenendo conto delle esigenze di ogni settore e consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

2. Ogni dipendente ha facoltà di proporre al proprio Dirigente di Area richieste di formazione che convogliano al Segretario Generale, il quale poi elabora il piano di formazione annuale dell'Ente.

3. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc...), eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera e prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di area o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art.4

OBIETTIVO 4

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità

1. Il Comune di Nardò si impegna a favorire la conciliazione dell'orario di lavoro dei dipendenti a sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione dei figli e dei familiari bisognosi di cure mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time, la flessibilità oraria in entrata e in uscita e lo smart working.
2. L'obiettivo è quello di promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche all'assistenza di familiari malati e/o bisognosi di assistenza.
3. L'Ente già assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita e si propone di migliorare la qualità del lavoro contribuendo, quindi, a potenziare le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili sulla base delle specifiche e motivate richieste. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.
4. Ferma restando la disciplina del C.C.N.L., ci si propone di utilizzare lo strumento dello smart working come opportunità di crescita della cultura organizzativa, di attuare un articolato insieme di strumenti di monitoraggio e di rilevazione, di adeguare questi ultimi in riferimento ai risultati delle esperienze individuando tipologie flessibili di orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

Art.5

OBIETTIVO 5

Ambito di azione: informazione e comunicazione

1. La sensibilizzazione dell'opinione pubblica avverrà mediante la raccolta e la condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e dei problemi della donna conseguenti alla mancanza di conciliazione lavoro – famiglia. La comunicazione all'interno dell'Ente delle informazioni sui temi di cui sopra avverrà attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione già utilizzati o, eventualmente, mediante incontri previsti *ad hoc*.

Art.6

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale – periodo **2022 -2024**.

Il presente atto verrà pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale dell'ente, trasmesso alla RSU, alle Rappresentanze sindacali territoriali ed alla Consigliera delle Pari Opportunità della Provincia di Lecce.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere all'aggiornamento del programma per il prossimo triennio.