



COMUNE DI VALVA

PROVINCIA DI SALERNO

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024

Delibera di Giunta Comunale n. 64/2022

Premessa Generale

Il Piano triennale delle Azioni positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro”* (ora abrogata dal D.lgs. n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, 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 sopra detta 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 23/5/2007 *“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'art. 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 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 Consiglieria o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consiglieria 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.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...).”

L'art. 8 del D. Lgs. 150/2009, al comma 1, 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 (lett. h).

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

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

- D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198 "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.

QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 30 Settembre 2022

La realizzazione del Piano tiene conto della struttura organizzativa del Comune e del personale in servizio.

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

Segretario Comunale	Donna	Uomo
Numero		1

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	0	0	0	0	0
Uomini	1	1	5	27	34
Totale	1	1	5	27	34

di cui Responsabili di P.O.

Lavoratori con funzioni e responsabilità	Donne	Uomini
Numero	0	0

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Valva intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Predisporre le misure, in veste prospettiva nell'ipotesi di nuove assunzioni, idonee a tutelare e riconoscere il fondamentale e irrinunciabile diritto alla pari libertà e dignità da per i lavoratori e le lavoratrici;
- Garantire il benessere dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro e sereno, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- Tutela del benessere fisico e psicologico dei lavoratori anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing o di discriminazione;
- Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale;
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento

di specifiche situazioni di disagio onde favorire la conciliazione dei tempi famiglia/lavoro, anche attraverso la possibilità di fruire di forme di personalizzazione dell'orario di lavoro;

- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

DETTAGLIO DELLE AZIONI POSITIVE PROGRAMMATE OLTRE A QUELLE GIÀ ATTIVATE NEGLI ANNI PRECEDENTI

1) FORMAZIONE

Obiettivo:

Publicizzare le attività formative che si proporranno, anche mediante comunicazione interna dai rispettivi Responsabili di settore, che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del "credito formativo" nell'ambito di progressioni orizzontali.

Finalità strategiche:

- Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti;
- I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e dei lavoratori part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap;
- Predisporre riunioni di settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

2) AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE SULLE TEMATICHE RELATIVE ALLE PARI OPPORTUNITA': ORARIO DI LAVORO, FLESSIBILITÀ ALL'INTERNO DELL'ENTE, PERMESSI, CONGEDI E OPPORTUNITA'

Obiettivo:

Il Comune s'impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire le politiche di lavoro tali da garantire la conciliazione e tra responsabilità familiari e professionali ponendo al centro dell'attenzione la persona, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time, della flessibilità dell'orario di lavoro, dei permessi e dei congedi, prendendo in considerazione sistematicamente 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.

Finalità strategiche:

- Promuovere pari opportunità fra 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, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità;
- Potenziare le capacità 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;
- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;

- Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

3) SVILUPPO DELLE CARRIERE E PROFESSIONALITÀ DEL PERSONALE

Obiettivo:

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.

Finalità strategiche:

- Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno;
- Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere;
- Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

4) MONITORAGGIO, TRASPARENZA E INFORMAZIONE

Obiettivo:

Promozione, diffusione delle informazioni e monitoraggio sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Finalità strategiche:

- Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili dei Servizi, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.
- Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità.
- Monitoraggio, trasparenza e informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

5) REGOLAMENTI DELL'ENTE

Obiettivo: Adozione e/o aggiornamento dei Regolamenti inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale.

Finalità strategiche:

Rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

6) DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2022/2024) e, in ogni caso, sino all'assorbimento dello stesso all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024.

Nel periodo di vigenza del presente piano sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate e saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla revisione continua e, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

7) PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Una volta approvato il piano verrà pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito internet istituzionale del Comune e verrà reso disponibile a tutti i dipendenti.

Il Piano è, altresì. Trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Salerno e al/alla Consigliere/a provinciale di parità.