COMUNE DI CASAMARCIANO

(Città Metropolitana di Napoli)

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022/2024-Aggiornamento

(Art. 48, comma 1 , D. LGS. 11/04/2006 n. 198 e s.m.i.)

Fonti Normative

Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
D.Lgs. 23 maggio 2000 n.196 recante "Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive", a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144
D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 "”Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali"
D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità"
CCNL Comparto Regioni e autonomie locali 14/09/2000 e CCNL 22/01/2004.
CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018

Introduzione

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.
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 “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella gestione delle risorse umane.
In ossequio alla precitata normativa le Amministrazioni dello stato anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i 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 e a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.
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.
Una corretta politica della parità e delle pari opportunità non può che muoversi su due direzioni ugualmente strategiche al fine di assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzaizone delle donne e degli uomini nell’ambito lavorativo.
Da un alto occorre affrontare le condizioni di disagio o di marginalità che scaturiscono da problematiche di tipo individuale e soggettivo e che sono rapportabili a fattori relazionali ,psicologici, familiari,di percorso di vita e di carriera ,nell’ottica che il miglioramento della vita lavorativa rappresenta un indice di efficacia del Sistema alla pari degli indicatori economici più usuali.
Dall’altro, vanno proposti interventi strutturali ,di cambiamento di alcune regole organizzative e di

gestione delle risorse umane, capaci di rendere operative la trasfaormazione individuale che, nei margini del possible,si può richidere ai singoli dipendenti.
Si ritiene ,dunque, fondamentale che il Piano di azioni positive debba presentare una configurazione tale che garantisca l'equilibrio e l'interconnessione tra gli interventi avviati sul versante sia individuale che strutturale.
Il presente Piano di Azioni Positive, oltre a costituire un adempimento ad un obbligo di legge, rappresenta lo strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità per prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Obiettivi

L'obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato dal legislatore nella "*rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*".

Più specifico appare l'obiettivo di "*promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate*".

A tal fine, il Piano deve favorire "*il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi*.

Lo strumento per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell'obbligo di motivare la scelta del candidato di sesso maschile "in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso".

Per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune ed avvia azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile, rendendola più orientata alle pari opportunità.

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quel che riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il presente Piano si riferisce alla programmazione delle azioni positive relative al triennio 2022/2024 conferma gli obiettivi ed i contenuti previsti già nel precedente piano.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi per procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Monitoraggio dell' Organico

La realizzazione del Piano tiene conto della struttura organizzativa del Comune.

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

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

di cui:

Lavoratori con funzioni di responsabilità:

- **Dipendenti nominati responsabili di settore** cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107dei D.Lgs. n. 267/2000: n. 1 donna e n. 1 uomo (dipendente part time di altro Comune ed in convenzione ai sensi dell'art. 14 CCNL EE.LL.)
- **R.S.U**.: n. 3 uomini
- **Segretario Comunale**: ==Donna
-

Azioni positive

I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati nella premessa. Essi possono essere così articolati:

Azione	**1**
Titolo	**Conciliazione tra vita lavorativa e privata**
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Finanziamenti	Risorse dell'ente
Obiettivo	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari,ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori
Descrizione intervento	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto delle esigenze personali e di servizio.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio personale e strutture direttamente interessati
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dall'amministrazione.
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/ opportunità

Azione	**2**
Titolo	**Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza**
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori che rientrano da maternità, aspettative o lunghi periodi di astensione dal lavoro
Finanziamenti	Risorse dell'ente
Obiettivo	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze di lavoro ma ancora prima favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo in detti periodi.
Descrizione intervento	Sperimentazione di un percorso di informazione/formazione al momento del rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza; individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio personale e strutture direttamente interessati

Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Quando ricorrerà il caso
Azione	**3**
Titolo	**Banca delle ore**
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Finanziamenti	Risorse dell' ente
Obiettivo	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro
Descrizione intervento	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 definite, in accordo con le organizzazioni sindacali,forme di flessibilità
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio personale e strutture direttamente interessati
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Quando se ne presenti la necessità.

Azione	**4**
Titolo	**Corsi, seminari di formazione e/o di aggiornamento**
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Finanziamenti	Risorse dell'ente quando necessarie
Obiettivo	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione,di aggiornamento e di qualificazione professionale,considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.
Descrizione dell'intervento	Incremento della partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazionee di aggiornamento,anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia,in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cuisopra con quelle formative e professionali.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio personale e lavoratori coinvolti

Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti necessità/opportunità

Azione	**5**
Titolo	**Info pari opportunità sul sito web del Comune**
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Finanziamenti	Risorse dell'ente
Obiettivo	Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità
Descrizione intervento	Istituzione, sul sito web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio personale
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Entro il triennio in considerazione

Azione	**6**
Titolo	Commissioni concorsi/Assunzioni
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Finanziamenti	Risorse dell'ente
Obiettivo	Favorire politiche di garanzia per le pari opportunità
Descrizione intervento	Assicurare, in tutte le commissioni di concorso, la presenza, ove possibile, di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Garantire requisiti di accesso a concorsi e selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità ad entrambi i sessi, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio personale e strutture direttamente interessati
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Entro il triennio in considerazione

Durata del piano

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Pubblicazione e diffusione

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso alla Consigliera Pari Opportunità della Città Metropolitana di Napoli.

Il Responsabile ad interim Amministrativo/Affari Generali
F.to Rag. Anna ESPOSITO