



COMUNE DI STURNO

(Provincia di Avellino)

Indirizzo: Piazza Municipio n.1
Telefono: 0825/448003
Telefax: 0825/448639

E-mail: E-mail : segreteria@comune.sturno.av.it
Sito Web : www.comunesturno.it
Codice Fiscale 81000170647

PIANO TRIENNALE

AZIONI POSITIVE

PARI OPPORTUNITÀ

TRIENNIO 2020-2022
(Art. 48 c. 1 D.Lgs. 198/2006)

INTRODUZIONE

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.

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 in un testo unico 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”.

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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre 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”, richiamando quella del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo, propositivo e propulsivo, che le amministrazioni pubbliche ricoprono ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Sturno armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente piano di azioni positive che avrà durata triennale 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 e alle dimensioni dell’Ente.

PREMESSA

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (dicembre 2019) presenta il seguente quadro in ordine alla presenza di uomini e donne lavoratrici: **dipendenti n. 8**, di cui: donne n. = **uomini n. 8**:

A questi vanno aggiunti **n. 2 dipendenti** e precisamente: **n.1 donna** Responsabile Ufficio Ragioneria ex art. 110 T.U. e **n. 1 donna** Responsabile Ufficio Stato Civile ed Elettorale in convenzione con il comune di Gesualdo ex art. 14 CCNL 2004, per n. 15 ore settimanali.

ANALISI DEL CONTESTO
Gennaio 2020

ENTE: COMUNE DI STURNO
SERVIZI: N.4
DOTAZIONE ORGANICA – POSTI PREVISTI N. 15
DIPENDENTI IN SERVIZIO - N. 10
(con esclusione del Segretario Comunale)

L'analisi attuale della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (n. 8) e determinato (n. 2, n. 1 unità ex art.110 e n. 1 unità art. 14 CCNL 2004) presso il Comune di STURNO al 01.01.2020 presenta il seguente quadro così suddiviso:

Per Aree

Aree	M	D	Totale
Amministrativa	-	-	-
Demografica	1	1	2
Finanziaria		1	1
Tecnica	3		3
Vigilanza urbana	4		4
Totale	8	2	10

**Monitoraggio dell'organico dell'Ente per genere e categorie
comprensivo del Segretario Comunale**

Categoria giuridica	M	F	Totale
A	-	-	-
B	-	-	-
B3	4	-	4
C	1	1	2
D	1	-	1
D3	2	1	3
Segretario	1	-	1
totale	9	2	11

Descrizione posti di ruolo

Categoria A	M	F	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	-	-	-
Posti di ruolo part time	-	-	-
Categoria B			
Posti di ruolo a tempo pieno	-	-	-
Posti di ruolo part time	-	-	-
Categoria B3			
Posti di ruolo a tempo pieno	3	-	3
Posti di ruolo part time	1	-	1
Categoria C			
Posti di ruolo a tempo pieno	1	-	1
Posti di ruolo part time	-	1	1
Categoria D			
Posti di ruolo a tempo pieno	1	-	1
Posti di ruolo part time	-	-	-
Categoria D3			
Posti di ruolo a tempo pieno	2	-	2
Posti di ruolo part time	-	1	1

OBIETTIVI DEL PIANO

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Sturno intende realizzare un piano di azioni positive teso a realizzare i seguenti obiettivi:

- Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- 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: Facilitare l'utilizzo di 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.

OBIETTIVO 1

Ambito d'azione: ambiente di lavoro e costituzione del CUG

1. Il Comune di Sturno si impegna ad evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio 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 della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. L'ente propone di completare la costituzione del Comitato Unico di Garanzia con specifico riguardo ai temi del benessere organizzativo ed individuale. Si propone di formare i componenti e di supportare l'attività del CUG attraverso la fornitura, di tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività, nonché l'individuazione di uno o più referenti istituzionali interni che facilitino l'attività dello stesso.
3. Il Comune si impegna altresì a costituire, anche in forma associata con altri Comuni ed Enti del territorio, il Comitato paritetico sul mobbing che opera per prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del mobbing, per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.
4. In caso di segnalazioni, si adotteranno, sentita la Consigliera di Parità, gli opportuni provvedimenti.

OBIETTIVO 2

Ambito di azione: assunzioni

1. Il Comune di Sturno procede alle assunzioni secondo le procedure definite dalla legge.
2. Il Comune di Sturno si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
3. 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 maschio deve essere opportunamente giustificata.
4. 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.
5. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

OBIETTIVO 3

Ambito di azione: formazione

1. Il piano dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la 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. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
3. Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona

assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

OBIETTIVO 4

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

1. Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle *“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”*, di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.
2. Il Comune si impegna a inviare la posta di lavoro a casa del dipendente in congedo di maternità o in congedo di paternità o in assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.

OBIETTIVO 5

Ambito di azione: informazione e comunicazione

1. Il Comune si impegna a raccogliere e condividere materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).
2. Il Comune si impegna alla diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, affissione alla bacheca degli avvisi al personale) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2020-2022).

Esso rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo che, alla scadenza, si possa procedere, nel caso, ad un adeguato aggiornamento, per rendere il Piano più dinamico ed efficace.

Il piano viene pubblicato all'Albo pretorio on line del Comune, sul sito internet del Comune di Sturno (www.comune.Sturno.av.it) in “amministrazione trasparente”, “disposizioni generali”, “atti generali” ed è disponibile per tutti i dipendenti nella bacheca del personale.

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

- *Legge 10 aprile 1991, n. 125 s.m.i. «Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro»;*
- *Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 s.m.i. «Testo unico sull'ordinamento degli enti locali»;*
- *Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” (articolo 57)*
- *Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*
- *Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*
- *Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 «Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro»;*
- *Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 «Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni»;*
- *Legge 4 novembre 2010, n. 183 «Deleghe al governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro», cosiddetto “Collegato al lavoro”;*
- *Direttiva della Presidenza del consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 «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»;*
- *Legge 7 agosto 2015, n. 124 «Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche»;*
- *Legge 22 maggio 2017, n. 81 «Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato»;*
- *Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei ministri in materia di lavoro agile.*