



COMUNE DI PAGANI

PROVINCIA DI SALERNO

OGGETTO: PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2018/2020 AI SENSI DELL'ART. 48 D. LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA"

Premesso che

Il comune di Pagani, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Garantisce un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno:

Il Decreto legislativo n. 196/2000 e s.m.i. prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, 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 debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento nelle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo 29/93 e successive modifiche ed integrazioni (gli enti inadempienti non possono assumere personale).

Le azioni positive sono misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni.

Il presente Piano di Azioni Positive da adottare nel corso del triennio 2018/2020 rientra nell'ambito delle misure previste per il perseguimento delle finalità espresse dal Capo IV del D. Lgs. N. 198 dell'11 aprile 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246".

Con il presente Piano di Azioni Positive l'Amministrazione Comunale 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.

Considerato che:

L'ultimo Piano di Azioni Positive approvato con delibera di Giunta Comunale nr. 30 dell'11/03/2015 prevedeva le seguenti azioni:

1. FORMAZIONE PER COMPONENTI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA;
2. PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE E DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO;
3. ADOZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI;
4. MONITORAGGIO E RACCOLTA DATI;
5. MONITORAGGIO DELL'ORGANICO PER GENERE;
6. INDAGINE CONOSCITIVA SUI BISOGNI DEL PERSONALE;
7. INDIVIDUAZIONE E ATTUAZIONE AZIONI CORRETTIVE;
8. LE PARI OPPORTUNITA' IN RETE;
9. CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIE;
10. SVILUPPO, CARRIERA E PROFESSIONALITA'.

Preso atto che:

Tale Piano, molto articolato e suddiviso in varie tematiche è risultato di difficile attuazione, pertanto si è ritenuto di elaborarne uno meno strutturato, suscettibile di ulteriori modifiche ed integrazioni da parte del costituendo CUG.

Considerato che, le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico e retributivo;
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Situazione attuale:

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (situazione rilevata alla data del 31/12/2017), presenta il seguente raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 120

DONNE N. 45

UOMINI N. 75

Con delibera nr 54 del 17/04/2018 si approvava la nuova struttura organizzativa dell'Ente, con i seguenti settori:

1. AFFARI GENERALI E GESTIONE DEL PERSONALE;
2. SERVIZI DEMOGRAFICI, TUTELA AMBIENTALE E CULTURA;
3. FINANZIARIO;
4. EDILIZIA PRIVATA – SUAP;

5. PIANIFICAZIONE – LAVORI PUBBLICI;
6. SERVIZI CIMITERIALI, PATRIMONIO, PROTEZIONE CIVILE;
7. AVVOCATURA E CONTENZIOSO;
8. POLIZIA LOCALE.

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire l'equilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11.04.2006, n. 198;

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o solo donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Pagani valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.

Obiettivi ed azioni positive del piano

Promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita familiare, con particolare riferimento alla genitorialità, attraverso:

- L'accoglimento di richieste di part-time a dipendenti interessati da particolari situazioni familiari;
- Il consolidamento della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita entro limiti concordati; il consolidamento dell'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri;
- Azioni di informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari con specifico riferimento alle disposizioni in materia di assenza per ferie, permessi e malattia;
- Il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sul tema delle pari opportunità attraverso la pubblicazione e la diffusione del piano delle azioni positive.

Sviluppo carriera e professionalità prevedendo opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in materia di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;

Il Comune 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.

Conciliazione e flessibilità orarie

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando l'esigenze dell'ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

- Facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.
- Concedere, quando richiesto, la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita.

- 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 forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e, nel rispetto delle esigenze di servizio.

Ambiente di lavoro

Tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro, condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti. Garantire condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobizzanti ed atteggiamenti miranti ad avvilire o a discriminare i dipendenti in qualsiasi forma di manifestazione.

C.U.G. Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia, si propone il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della pubblica amministrazione in materia di pari opportunità;
- b) Assicurare nell'ambito del lavoro parità e pari opportunità di fatto, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- c) Favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

Scaduto il C.U.G. l'ufficio ha provveduto ad emettere nuovo interpello.

Diffusione informazioni sulle pari opportunità

Il presente Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune.

Di esso verrà data informazione al personale dipendente del Comune di Pagani, con invito ai Responsabili di Settore a dare attuazione a quanto ivi previsto.

Riferimenti normativi

1. Art. 37 della Costituzione che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
2. Legge 10/04/1991 nr. 121 recante "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro";
3. D. Lgs. 196/2000 "disciplina dell'attività dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge n. 144/1999";
4. D. Lgs. N. 165/2001 "norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modifiche

introdotte in particolare dall'art. 21 legge 183/2010 "collegato lavoro";

5. D. Lgs. N. 198/2006 " codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005;
6. Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23.05.2007 recante "misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";