



COMUNE di CAGGIANO

Provincia di Salerno

Piano delle Azioni Positive 2024/2026

(Art. 48 D. Lgs. 198/2006)

(Approvato con deliberazione G.C. n. 137 del 29/12/2023)

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024-2026

PREMESSA

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. 903/1997 alla parità sostanziale della Legge sopra citata 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 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246”*, 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 Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera 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).

Secondo quanto disposto dalla sopra richiamata normativa, le “azioni positive” rappresentano, quindi, 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.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Caggiano 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 per il triennio 2024/2026 si pone quindi, sia come adempimento ad un obbligo di legge che come strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, tenuto conto del contesto interno dell'Ente e delle sue ridotte dimensioni.

Art. 1

OBIETTIVI DEL PIANO

Nel corso del triennio 2024/2026 il Comune di Caggiano s'impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali azioni si concretizzeranno attraverso il raggiungimento dei seguenti ambiti di azione:

- › Obiettivo 1: Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.
- › Obiettivo 2: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- › Obiettivo 3: Garantire il rispetto delle pari opportunità nei ruoli di lavoro e nelle procedure di reclutamento del personale.
- › Obiettivo 4: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- › Obiettivo 5: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio oltre a qualsiasi altra forma di conciliazione dei tempi vita/lavoro.
- › Obiettivo 6: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Art. 2

Ambito d'azione: analisi dati del personale (OBIETTIVO 1)

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio alla data del 30/11/2023, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DIPENDENTI	N.	13 di cui:
DONNE	N.	04
UOMINI	N.	09

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Art. 3
Ambito d'azione: ambiente di lavoro
(OBIETTIVO 2)

Il Comune s'impegna:

- a fare sì che non si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali, determinate da:
 - *Pressioni o molestie sessuali;*
 - *Casi di mobbing;*
 - *Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;*
 - *Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;*
- a dare attuazione a quanto previsto dai vigenti CC.CC.NN.L. del Comparto "Funzioni locali" in materia di lotta alle discriminazioni/molestie sessuali;
- a 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;
- a promuovere e valorizzare il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia (CUG) per le Pari Opportunità, costituito presso l'Ente con determinazione n. 200 del 20/11/2018;

Art. 4
Ambito di azione: assegnazione ruoli di lavoro e assunzioni
(OBIETTIVO 3)

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 di tutti i dipendenti; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale del personale, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Il Comune assicura, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

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.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari attività/mansioni di lavoro, l'Ente stabilisce requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Art. 5
Ambito di azione: formazione
(OBIETTIVO 4)

L'Ente dovrà tenere conto delle esigenze di ogni Servizio e Ufficio comunali, consentendo uguali possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi di formazione 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.

Particolare attenzione sarà posta nel 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 costanti i livelli di competenza del personale interessato.

Il Comune, inoltre, s'impegna:

- a prevedere nei piani di formazione del personale dipendente un modulo di formazione sulle pari opportunità;
- 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 il dipendente assente, che attraverso la predisposizione di apposite attività formative per colmare le eventuali lacune.

Art. 6

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 5)

Il Comune s'impegna ad adottare politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari di lavoro di tutto il personale dipendente, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche.

In particolare, l'Ente garantirà 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.

Art. 7

Ambito di azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 6)

I Responsabili dei Servizi comunali provvederanno:

- ad attivare strumenti per la raccolta e diffusione interna di materiale informativo sui temi delle pari opportunità e delle segnalazioni dei dipendenti, mediante utilizzo dei principali strumenti di comunicazione interna usati nell'Ente;
- ad organizzare incontri formativi per portare a conoscenza di tutti i dipendenti la normativa esistente in materia di pari opportunità, permessi, congedi etc.

Art. 9

Durata del Piano

Il presente Piano di Azioni positive ha durata triennale per il periodo 2024/2026.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.