

COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022/2024

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 la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il **Capo III, art. 27**, del **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2016 – 2018** prevede, nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l’*Orario di lavoro flessibile giornaliero* che consiste nell’individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell’ambito della medesima giornata. Il **Capo IV, art. 30** dello stesso contratto prevede, altresì, le “*ferie e riposi solidali*”, vale a dire, su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute;

La recente Direttiva **n. 2/2019** del Ministro per Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*” ha

aggiornato alcuni indirizzi forniti con la precedente Direttiva 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”*, con l’intento di rafforzare il CUG all’interno delle Pubbliche Amministrazioni.

In particolare la direttiva 2/2019 specifica che *“La programmazione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un’adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l’azione amministrativa più efficiente e più efficace.”*

Il Comitato Unico di Garanzia, nell’ambito dei suoi compiti propositivi, deve indicare all’Amministrazione azioni positive al fine della predisposizione del “Piano Triennale delle Azioni Positive”, che l’Amministrazione è tenuta ad adottare ai sensi dell’art. 48 del d. Lgs. 198 del 2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”. La stessa norma prevede, in caso di mancata adozione del suddetto Piano, il divieto di assumere, da parte dell’Amministrazione, nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive (P.A.P.), in ragione del collegamento con il ciclo della performance, deve essere aggiornato annualmente, anche come allegato al Piano delle Performance.

Consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, il **Comune di San Filippo del Mela** 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 avendo riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

Questo Ente, in ossequio alla Direttiva **n. 2/2019** del Ministro per Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, ha proceduto all’aggiornamento del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per il quadriennio 2021/2024, con determinazione della Segretaria Comunale n. 01 del 02.07.2021.

PREMESSA

Il presente **Piano di Azioni Positive** reca aggiornamenti per il triennio 2022/2024, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 16 giugno 2019, secondo cui, in ragione del collegamento con il ciclo della performance il Piano triennale va aggiornato annualmente.

Il presente Piano è rivolto a promuovere, all'interno del Comune di San Filippo del Mela, l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo, oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il Piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006. n. 198 (Codice delle pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "le Amministrazioni dello Stato.... 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."

Il Piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art.42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Tali misure sono volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo compromettere o impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene, pertanto, stabilito il principio che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Questa correlazione tra **benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione**, è pertanto ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 23 maggio 2007 nella quale si afferma che "valorizzare le differenze è un fattore di qualità nell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa ... rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini".

In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalle legge, il Comune di San Filippo del Mela adotta il presente Piano al fine di svolgere un ruolo positivo e propulsivo finalizzato alla promozione e attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

ANALISI DEL CONTESTO

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di una aggiornata situazione dell'Organico del Comune di San Filippo del Mela.

I dati sotto riportati, riferiti al 31 dicembre 2021, dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di San Filippo del Mela da parte delle donne non incontri ostacoli particolari.

Al 31.12.2021 il personale del Comune di San Filippo del Mela a tempo indeterminato, oltre alla Segretaria Comunale, é pari a **50 unità** (nr. 16 uomini e nr. 34 donne); di questi:

- nr. 24 unità di personale sono impiegati a tempo *indeterminato parziale* al 83,338% a seguito procedura di stabilizzazione avviata nel corso del 2012 e conclusa con la sottoscrizione del contratto a tempo indeterminato in data 31.12.2018 (nr. 7 uomini e nr. 17 donne).
- nr. 3 unità di personale sono impiegate a tempo *indeterminato parziale* al 66,67% a seguito procedura di stabilizzazione avviata nel corso del 2019 e conclusa con la sottoscrizione del contratto a tempo indeterminato in data 01.07.2020 (nr. 1 uomo e nr. 2 donne).

Si tratta, pertanto, di una popolazione prevalentemente femminile: le donne rappresentano infatti il **68%** del totale, gli uomini il restante **32%**.

L'altra caratteristica sulla quale può valere la pena di focalizzare l'attenzione é **l'età**:

A fronte di una età media complessiva piuttosto elevata (**57,08 anni**), si riscontra che nessun dipendente (0% del totale) ha meno di 36 anni, mentre tutti i dipendenti (100%) hanno più di 49 anni (di cui 27, pari al 54% del totale, con più di 55 anni).

Le fasce di età dei dipendenti sono, pertanto, due:

- 1) quella fra 49 e 55 anni, con 23 dipendenti (46% del totale) e
- 2) quella tra i 56 e i 66 anni, con 27 dipendenti (54% del totale).

Nessun Responsabile di Area ha meno di 36 anni. Il 60% dei responsabili ha un'età compresa tra i 50 e i 55 anni, mentre il restante 40% ha un'età compresa tra i 57 e i 65 anni.

Due dei cinque responsabili di posizione organizzativa sono di sesso femminile.

Personale a tempo indeterminato

Lavoratori/lavoratrici	Cat. "D"	Cat. "C"	Cat. "B"	Cat. "A"	TOTALE
DONNE	--	26	4	4	34
UOMINI	3	8	4	1	16
TOTALE	3	34	8	5	50

Del sopra indicato personale nr. 27 unità, sotto elencate, sono state stabilizzate a tempo indeterminato parziale

Lavoratori/lavoratrici		Cat. "C"	Cat. "B"	Cat. "A"	TOTALE
DONNE		17	2		19
UOMINI		6	1	1	8
TOTALE		23	3	1	27

La situazione Organica, per quanto riguarda i Responsabili e le Posizioni organizzative, è così rappresentata:

Responsabili	Tempo indeterminato	Tempo indeterminato parziale	Posizioni Organizzative
DONNE	1	1	2
UOMINI	3		3
TOTALE	4	1	5

Dal mese di gennaio 2017 la sede di Segreteria Comunale di San Filippo del Mela è gestita da un Segretario Comunale “donna”.

Le misure contenute nel Piano consistono, pertanto, iniziative di *welfare* dirette a migliorare non solo la condizione del singolo all’interno dell’Ente, ma altresì quelle della donna lavoratrice.

L’attenzione alle politiche di genere è peraltro sottesa a tutti gli obiettivi del Piano, non solo dunque a quelli di *welfare* più specificatamente dedicati alle donne, in quanto, essendo la maggior parte dei lavoratori di sesso femminile, di fatto, i beneficiari – diretti o indiretti – di tutti gli obiettivi risultano essere proprio le donne lavoratrici, o, comunque, quei lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno principalmente carico degli oneri familiari. Per questo motivo, anche il tema dello *smart working* o quello del sostegno ai dipendenti in condizione di fragilità, si inseriscono anch’essi nella complessiva azione di sostegno alla famiglia e alle persone in condizioni di fragilità.

Un altro elemento che emerge dall’analisi è l’assenza, per il Comune di San Filippo del Mela, delle criticità tipiche della contrapposizione di genere, e l’emergere, per converso, della necessità di intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo a beneficio della generalità dei dipendenti.

In quest’ottica il presente Piano si orienta principalmente a confermare la realizzazione di obiettivi in grado di conseguire il “benessere organizzativo”.

Sulla base di tali premesse, pertanto, sono individuate le seguenti linee generali di intervento:

1. Garanzia di pari opportunità nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e in occasione di mobilità;
2. Promozione di una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l’equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
3. Promozione, di una cultura di genere e rispetto del principio di non discriminazione diretta e indiretta.

Nel corso del **prossimo triennio 2022/2024** il Comune di San Filippo del Mela intende confermare il Piano adottato nel precedente triennio, con particolare riguardo alla “*tutela del benessere*”, alla “*conciliazione e flessibilità*” e alla “*informazione e comunicazione*”, al fine di favorire l’integrazione del principio di pari opportunità per uomini e donne.

L'obiettivo delle azioni positive può, quindi, essere letto come una accelerazione nel processo di instaurazione dell'uguaglianza, eliminando di fatto forme di discriminazione dirette ed indirette nei confronti delle lavoratrici.

Il Piano delle Azioni Positive sarà, quindi, orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a monitorare l'attuale Organico distinto per categoria e genere, nonché a promuovere il benessere sul posto di lavoro con iniziative legate a diminuire lo stress lavorativo e a conciliare le ore di lavoro con la vita familiare.

RELAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE ATTUATE

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023, approvato con atto di G.M. n. 17 del 30.02.2021, individuava gli obiettivi e le relative azioni da intraprendere per la realizzazione degli stessi; Dall'analisi delle azioni intraprese, si può affermare che sono stati raggiunti i seguenti risultati:

- Non sono pervenute al Comitato Unico di Garanzia segnalazioni di mobbing, molestie e/o discriminazioni in genere;
- È stata data ai dipendenti e alle dipendenti la possibilità di partecipare a corsi di formazione qualificati, intesa come strumento volto ad accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione, relazione e negoziazione nell'ambito delle pari opportunità e delle politiche di genere.
- Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio/ alla propria responsabile di Area e, per questi ultimi, alla Segretaria Comunale.
- Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di lavoro di ciascuno.
- Particolare attenzione è stata posta all'Istituto della flessibilità di orario a fronte di oggettive e temporanee esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate dalla necessità di assistere minori, anziani, malati gravi;
- Il personale che ha avanzato richiesta, ha avuto la possibilità di fruire di aspettativa retribuita (L. 104/92) per assistere familiari disabili o di aspettativa non retribuita per motivi personali;
- Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro;
- Non sono presenti contratti di lavoro atipici, né forme flessibili quale telelavoro, *job sharing*, collaborazione a progetto;
- **Lavoro agile.** Nel corso del 2021 sono state poste in opera le azioni necessarie per consentire ai dipendenti di lavorare in smart working, con particolare attenzione ai lavoratori fragili, ai quali, su richiesta, è stata data la possibilità di lavorare in modalità agile
- **Valorizzazione delle competenze professionali.** A seguito pensionamenti dei titolari di posizione organizzativa, l'Amministrazione, nelle more della realizzazione di concorsi esterni, ha scelto di confermare l'incarico di responsabilità dell'Area Servizi alla Persona e dell'Area Gestione Risorse a 2 dipendenti di sesso femminile e di categ. "C".
- **Aumento dell'orario lavorativo** ai lavoratori stabilizzati con contratto di lavoro a tempo indeterminato part time, dal 77,78% all'83,% (vale a dire da 28 a 30ore settimanali);

Promozione di azioni positive di rilevanza esterna.

1. Il Distretto Socio-Sanitario 27, di cui fa parte il nostro Ente, nel corso del 2021, ha confermato il “Progetto PON Inclusion” (SIA, REI, RDC), attivato nel 2020, con cui sono stati assegnati ai comuni del Distretto gli assistenti sociali che si occupano di Servizi sociali professionali e servizi di contrasto alla povertà. Al nostro Ente è stata assegnata una assistente sociale che si è occupata fino alla fine dicembre 2021:

- dell’attivazione di progetti personalizzati per i beneficiari del reddito di cittadinanza,
- Attività ex legge 22/86 – Servizio Sociale Professionale

Il lavoro svolto si è rivelato un contributo prezioso per l’Ente.

Tra gli obblighi previsti dalla D.L. 4/2019, il Comune di San Filippo del Mela, ha continuato l’utilizzo dei Progetti di pubblica Collettività (PUC) inserendo i soggetti beneficiari di reddito di cittadinanza (RDC) i quali offrono alla comunità locale un servizio valido.

2. A seguito convenzione sottoscritta tra questo Comune e l’ASP - Distretto di Milazzo è stata disposta l’apertura di uno sportello per il rilascio/rinnovo ai cittadini delle tessere sanitarie, per il cambio medico etc.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024

Il Piano delle Azioni Positive 2022/2024 sarà volto soprattutto a continuare a garantire il permanere di uguali opportunità ai lavoratori ed alle lavoratrici, a promuovere iniziative di benessere organizzativo e individuale, nonché ad intensificare le azioni di conciliazione, flessibilità e di formazione e comunicazione.

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, così come previsto dall’art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi, pertanto il piano delle azioni positive sarà orientato a **presidiare l'uguaglianza** delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Risulta, comunque, necessario, nella gestione del personale, continuare a prestare un'attenzione particolare all'attivazione di strumenti per consolidare le pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal scopo viene elaborato il presente Piano Triennale di Azioni Positive.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano continueranno ad essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante risorsa per l'Amministrazione poiché il C.U.G., grazie allo svolgimento dell'attività che gli è propria, può riuscire a supportare il processo di diagnosi di

disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze. Gli interventi del Piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, anche il Piano delle Azioni Positive é da considerarsi sempre “*in progress*” e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato per il triennio successivo.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Vengono, di seguito indicati gli obiettivi da realizzare e le azioni attraverso le quali conseguire tali obiettivi:

1. Descrizione intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: continuare a garantire la formazione. Programmare, pertanto, attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che potrà concretizzarsi mediante l'utilizzo del “credito formativo”, nell'ambito delle progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti;

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e dei lavoratori part-time.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare, successivamente, in sede di conferenza dei responsabili;

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: continuare a favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. 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.

Finalità strategiche: 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.

Azione positiva 1: Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al lavoro agile e al part-time.

Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area - Segretario Comunale - Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo assenze prolungate per congedo parentale.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

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 strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: 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.

Azione positiva 3: 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.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili e le Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili e alle responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, Ufficio Relazioni con il Pubblico, Segretario Comunale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, a tutti i cittadini.

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 165/2001 e degli artt. 49/bis e 49/ter del CCNL 21.05.2018 il piano si propone, inoltre, di:

- a) continuare a **garantire** che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
- Pressioni o molestie sessuali;
 - Casi di mobbing;
 - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata e indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
- A tal fine, seguendo le linee guida dettate dell'ANAC, secondo le quali l'Ente è tenuto a tutelare il dipendente che segnala gli illeciti nonché a garantire l'efficacia del processo di segnalazione e del sistema di gestione delle segnalazioni, questo Comune, già da qualche anno, si è dotato del *software per gli adempimenti di Whistleblowing (segnalazione di illeciti.)*;
- b) **promuovere** la partecipazione delle donne alle occasioni e nei processi istituzionali di confronto con la cittadinanza quali: Consigli Comunali, riunioni istituzionali su tutti i temi affrontati (bilancio, lavori pubblici, pianificazione del territorio ecc.).
- Si dà atto che nel corso dell'anno 2021 è stata garantita la partecipazione di consiglieri comunali di genere femminile in occasione di incontri con la cittadinanza.
- c) **Continuare a garantire** pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.
- d) **Continuare a favorire** il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per malattia di lunga durata, maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.
- e) **continuare a valorizzare** buone pratiche e soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo (a titolo di esempio: sperimentazione di modalità organizzative innovative nella gestione dei turni; collocazione temporale delle riunioni tenendo conto anche delle esigenze di conciliazione vita-lavoro, etc)
- e) **continuare a sensibilizzare** l'opinione pubblica circa i problemi di salute, fisica e mentale, della donna conseguenti alla carenza/mancaza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare.

Durata del Piano - disposizioni finali

Il presente Piano ha durata triennale. Dalla data della sua intervenuta esecutività il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio e nel sito web dell'Ente. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato. L'efficacia delle singole azioni è basata sulla capacità di raggiungere e coinvolgere tutti i soggetti impegnati e coinvolti e/o destinatari delle azioni medesime e sulla capacità dei singoli di dare contenuto e coerenza all'iniziativa e sulla loro motivazione.