

COMUNE DI MONTEMURRO

PROVINCIA DI POTENZA



PIANO DI AZIONI POSITIVE

2022-2024

PREMESSA

Il decreto legislativo 198/2006 dispone che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

Le azioni contenute nei Piani di Azioni Positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini. 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 che indiretta e "temporanee", in quanto necessarie fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini. L'origine delle azioni positive si rintraccia nella legislazione degli Stati Uniti (Equal Pay Act, legge di parità salariale, del 1963; Civil Rights Act, legge per i diritti civili, del 1964), che le ha introdotte e sperimentate inizialmente in relazione al contrasto delle discriminazioni fondante sulla razza, allargandone poi il campo d'azione a quelle legate alla confessione religiosa, all'origine nazionale e soprattutto al sesso per tutto ciò che attiene ai rapporti di lavoro.

Nel settore pubblico il legislatore ha scelto di adottare il modello obbligatorio: le Pubbliche Amministrazioni devono redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006. Il piano sarà quindi 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.

Il piano si propone in particolare al proseguimento dei seguenti obiettivi:

- 1) pari opportunità come condizioni di uguali possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera, per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- 6) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;

1) LA DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE NEGLI UFFICI DEL COMUNE DI MONTEMURRO

Di seguito si riporta la suddivisione del personale facente parte dell'organico dell'Ente.

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER GENERE E CATEGORIE CONTRATTUALI

Categ. D	n. 1 uomo
Categ. C	n. 3 uomini e n. 3 donne

Categ. B n. 1 donna

Totale dipendenti 8 di cui 7 incardinati nell' organico dell'Ente (6 con contratto a tempo indeterminato e full time, 1 part time a 18 ore settimanali). L'ottava unità è in convenzione in quanto incardinata in altra Amministrazione.

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER AREE

Area Finanziaria n. 0 uomini e n. 2 donne

Area Tecnica n. 3 uomini e n. 0 donne

Area Vigilanza n. 0 uomini e n. 1 donna

Area Amministrativa n.0 uomini e n. 2 donne

Di qui, quindi una leggera maggiore presenza femminile (5 donne su 8 dipendenti in totale)

N.B. Sono in itinere le procedure per assumere una figura di categoria D (21 ore settimanali) e di categoria C (18 ore settimanali) nell'Area Amministrativa-Contabile.

2) FORMAZIONE E PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE.

Obiettivo dell'Amministrazione è quello di inibire qualsiasi discriminazione conditio qua non per la creazione di un ambiente di lavoro sano e non violento. Solo un efficace contrasto agli stereotipi di genere consente un riconoscimento di pari diritti e dignità tra donne e uomini. Lottare contro gli stereotipi, favorisce anche l'obiettivo di contrastare la violenza di genere che trova terreno fertile nelle discriminazioni e nei pregiudizi.

La promozione della cultura di genere e delle pari opportunità ha come obiettivo quello di ridurre le differenze di genere. L'eliminazione delle differenze di genere, che costituisce una priorità dell'Unione è stata recepita nel nostro ordinamento sia a livello della Carta Costituzionale (art. 3 e 37) sia a livello di legge ordinaria (art. 7 comma 1 D.Lgs 165/01). La norma fondamentale dell'Ente riconosce tra l'altro le pari opportunità professionali, culturali, politiche e sociali tra i sessi.

Il genere agisce in maniera significativa sulla cultura: quanto più l'Ente sarà in grado di comprendere e gestire queste diversità, tanto più sarà in grado di ottenere il massimo da ogni donna e uomo. Gestire le diversità di genere, di cultura significa valorizzare il contributo di ciascun dipendente consentendogli/le di lavorare in un ambiente sereno.

Nell'ambito della cultura di genere risulta opportuno prevedere delle giornate di formazione coinvolgendo anche ordini professionali (psicologi, avvocati, assistenti sociali). Le giornate formative dovranno riguardare anche il tema del diversity management, con particolare attenzione alla sensibilizzazione sul tema della disabilità e del sostegno ad essa. I dipendenti dovranno avere eguali opportunità di realizzazione personale e professionale, a prescindere dalla loro identità.

3) SENSIBILIZZAZIONE SUL TEMA DELLE VIOLENZE, MOLESTIE E MOLESTIE SESSUALI.

Il fenomeno delle violenze, molestie e molestie sessuali sul luogo di lavoro è diventato un problema cronico che causa danni psicologici alle vittime. Nella generalità dei casi (ma non sempre) le violenze vengono poste in essere da chi riveste un ruolo superiore. Le donne vittime di violenze, molestie e molestie sessuali (è l'ipotesi più frequente) spesso subiscono conseguenze negative sulla salute fisica e mentale, quali ansia, depressione, disturbi alimentari.

Il Comune di Montemurro si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da una delle seguenti possibili situazioni:

- Pressioni o violenze, o molestie o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atteggiamenti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

In caso di segnalazioni si adotteranno, sentita la Consigliera Regionale di Parità, gli opportuni provvedimenti. Al contempo vengono stabilite procedure di segnalazioni, facendo comprendere alle molestate (od in astratto ai molestati) che la molestia subita non debba intendersi come un qualcosa di cui si debba vergognare e che, quindi, vada necessariamente segnalata. Ed inoltre che sia indispensabile denunciare o fare esposto di tali fatti e problemi.

Nell'ambito dei percorsi di formazione che verranno attivati dal Comune di Montemurro per approfondire i temi della cultura di genere, alcuni di essi riguarderanno altresì i problemi connessi alle forme di molestia e all'incidenza negativa che esse hanno sul comportamento del personale. Le attività di sensibilizzazione del tema delle violenze, molestie e molestie sessuali e su quello del contrasto alle discriminazioni di genere dovranno essere corredate da lezioni di diritto discriminatorio aventi quali punto di partenza l'art.3 della Costituzione. Dovranno essere affrontati anche altri temi di discriminazione come lo stalking, il mobbing, il demansionamento. Sarà incentivata la divulgazione di materiale informativo oltre che ogni forma di comunicazione utile alla raccolta di pareri, osservazioni, suggerimenti e soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltro al C.U.G – Comitato Unico di Garanzia – per le pari opportunità.

La formazione sarà altresì rivolta alla maggiore conoscenza del codice di condotta già adottato dall'Ente, altro strumento indispensabile per arginare comportamenti scorretti e lesivi della sfera soggettiva del lavoratore sia in quanto individuo caratterizzato da personali peculiarità, sia in quanto dipendente pubblico portatore di una specifica posizione giuridica all'interno del contesto lavorativo. Risulta quindi opportuno prevedere delle giornate di sensibilizzazione/informazione coinvolgendo anche ordini professionali (psicologi, avvocati, assistenti sociali).

Il Comune si impegna, altresì, secondo quanto previsto dall'art.25 del CCNL del 25/10/2001, ad integrare il vigente codice di comportamento, in base ai principi stabiliti dal PDR 62/2013, inserendo all'interno dello stesso le iniziative da assumere nella lotta contro le violenze, molestie e molestie sessuali. In caso di segnalazioni, si adotteranno, sentita la Consigliera regionale di Parità, gli opportuni provvedimenti.

4) SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE SUL TEMA DEL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE SUI LUOGHI DI LAVORO.

Questo Ente garantisce a ciascun dipendente eguali opportunità di crescita professionale. Si prevede per tale ragione eguale trattamento nella predisposizione di una formazione adeguata per il personale

di ciascuna Area ed un'adeguata procedura di conciliazione della vita professionale con la vita privata di ciascun dipendente, afferente ad entrambi i generi. Per ciò che concerne la parità di crescita professionale, verranno programmati piani di formazione in cui codesto Ente dovrà tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di una corretta articolazione di tempi e modalità, utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia. A tal proposito risulterà necessario predisporre un piano di formazione (sempre di concerto con la Consigliera Pari opportunità) che consenta a tutto il personale (uomini e donne) di frequentare appositi corsi.

L'obiettivo è comunque quello di incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e 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 cui detto sopra con quelle formative/professionali.

In questa prospettiva e per la realizzazione di tale obiettivo di conciliazione, verrà utilizzata anche la modalità dello smart working per ciò che concerne la formazione e l'aggiornamento professionale, percorso che favorirà sia le lavoratrici che i lavoratori ed in particolar modo le donne, sulle quali ricadono i maggiori obblighi di cura della famiglia. La formula dello smart working, che il Comune di Montemurro applicherà sia per i lavoratori che per le lavoratrici, è da intendersi come strumento a supporto della ricerca della piena soddisfazione lavorativa e dell'inserimento nel mondo del lavoro, conferendo in tal modo ai lavoratori e alle lavoratrici maggiori opportunità di conciliare la cura domestica con gli impegni lavorativi, per una piena realizzazione del benessere individuale e professionale.

I percorsi formativi dovranno contenere alcune attività di sensibilizzazione del tema del contrasto alle discriminazioni di genere, corredate da lezioni diritto antidiscriminatorio aventi quali punto di partenza l'art. 3 della Costituzione.

All'uopo risulterà necessario predisporre dei moduli, tenere delle lezioni di concerto con l'Ufficio della Consigliera pari opportunità, nonché divulgare tra il personale materiale informativo sui temi delle pari opportunità. A tal proposito risulterà necessario predisporre un piano di formazione (sempre di concerto con la consigliera pari opportunità) che consenta a tutto il personale (uomini e donne) di frequentare appositi corsi.

Così come per le violenze, molestie e molestie sessuali, anche per il tema di contrasto alle discriminazioni necessita prevedere apposite giornate di formazione coinvolgendo ordini professionali (psicologi, assistenti sociali, avvocati).

5) ULTERIORI AZIONI DEL PIANO

Il Comune di Montemurro intende operare in queste direzioni:

Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali:

- A) Il Comune di Montemurro si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e di

- richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
- B) Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
 - C) Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi;
 - D) La redazione di bandi di concorso e/o selezione deve assicurare il richiamo al rispetto della normativa in tema di pari opportunità e l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
 - E) Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina;
 - F) Saranno inoltre introdotti percorsi formativi in materia di diversity management rivolti alla valorizzazione del dipendente esclusivamente rispetto al suo talento e nel pieno rispetto di eventuali "diversità" all'interno dell'ambiente di lavoro, senza alcuna discriminazione legata ad orientamenti sessuali, etnia, stili di vita, a condizioni di disabilità ecc. In conseguenza di ciò dovranno essere favorite azioni e misure volte a promuovere il rispetto e le integrazioni delle diversity, sia di genere che legate alla disabilità, al fine di costituire un luogo di lavoro scevro da pregiudizi ed effettivamente inclusivo;
 - G) Saranno introdotti percorsi formativi sul lavoro agile, finalizzato a meglio specializzare sull'utilizzo delle nuove tecnologie a supporto dello smart working;
 - H) Il Comune si impegna altresì a contrastare il Gender Pay Gap, la differenza di retribuzione tra uomini e donne;
 - I) Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C del D.Lgs. 165/2001 e dell'art.23 del CCNL 1.4.99 l'ambito d'azione prevede di garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere; di adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare; di riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione; di garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale. A tal fine il Comune provvederà ad aggiornare il personale sulle novità normative che dovessero intervenire sul tema delle pari opportunità adottando apposite circolari; supporterà eventuali giovani genitori al rientro da congedi di maternità/paternità anche attraverso iniziative di ri-orientamento professionale mediante forme di affiancamento lavorativo, aggiornamento e formazione soprattutto in occasione di modifiche intervenute nell'assetto normativo e organizzativo. Saranno preventivamente valutate dal Comitato Unico di Garanzia anche personalizzazioni di orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi. Al fine di percorrere tale azione, il CUG dovrà pronunciarsi senza indugio e, in caso di diniego, su un'istanza di personalizzazione dell'orario di lavoro. Prima di adottare il provvedimento definitivo (da motivarsi adeguatamente), dovrà comunque garantire le esigenze di partecipazione del dipendente al procedimento.

6) DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale (2022-2024) ed è stato aggiornato con le recenti modifiche apportate nell'organico dell'Ente e in base alle disposizioni recenti della Consigliera Regionale di Parità. Sarà data informazione del presente Piano ai dipendenti, mediante l'invio di copie a ciascun Responsabile di Servizio. Nel periodo di vigenza, presso l'Ufficio del Personale saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltro al C.U.G – Comitato Unico di Garanzia – per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni al fine di procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

7) GLI STRUMENTI INFORMATICI A SUPPORTO DELLE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITA'

Questo Ente intende operare in stretta sinergia con il Dipartimento Politiche di sviluppo, lavoro, formazione e ricerca e con la Consigliera Regionale di Parità. La normativa in tema di pari opportunità verrà portata alla conoscenza dei portatori di interesse attraverso la pubblicazione del presente Piano sul sito web del Comune di Montemurro e nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

Tra le azioni si prevede la creazione di una sezione specifica all'interno della piattaforma istituzionale del Comune di Montemurro da cui sarà accessibile il Piano delle Azioni Positive e l'utente potrà collegarsi mediante apposito link al sito del Dipartimento Regionale di Parità, www.consiglieraparita.regione.basilicata.it, anche al fine di recepire la normativa ed ulteriori approfondimenti sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere.