COMUNE DI PORCARI

PROVINCIA DI LUCCA

Piazza F. Orsi,1 - 55016 PORCARI (Lucca) - Tel. (0583) 21181 - Fax (0583) 297564

Codice Fiscale / Partita IVA: 00383070463

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LA PIENA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA’ DI LAVORO E NEL LAVORO TRA UOMINI E DONNE**

**(Art. 48 D.Lgs. 11.04.2006 n. 198)**

**2021 - 2023**

**Premessa e contesto normativo di riferimento**

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021- 2023 è stato predisposto dal Servizio Affari Generali, con il contributo del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Porcari (di seguito chiamato CUG).

L’ente, con l’adozione e la stesura di tale piano, auspica il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell’amministrazione nel suo complesso.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.

Il contesto normativo di riferimento si riassume come segue:

* il D. Lgs. n. 198 dell’11 aprile 2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” ed in particolare l’art. 48 dello stesso impone ai comuni di predisporre il Piano triennale di azioni positive, la cui finalità è quella di “assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
* l’art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di “azioni positive”, intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro;
* la direttiva del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne” precisa ulteriormente quali siano le suddette misure specificando gli ambiti “speciali” di azione su cui intervenire e più precisamente: la cultura organizzativa, le politiche di reclutamento e di gestione del personale, la formazione e l’organizzazione del lavoro;
* l’art. 57, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
* l’art. 28, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui la valutazione di cui all’art. 17, comma 1, lettera a) dello stesso D. Lgs., deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza nonché quelli connessi alle differenze di genere, età, provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro;
* Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l’art. 6 del D.lgs. n. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro , prevedendo l’obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi (DUVRI), il rischio derivante da stress da lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

− chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;

− valorizzazione ed ascolto delle persone;

− attenzione ai flussi informativi;

- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;

- operatività e chiarezza dei ruoli;

- equità nelle regole e nei giudizi.

* l’art. 21 della L. n. 183 del 4 novembre 2010 (cd. “Collegato Lavoro”) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nella P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1,7 e 57 del D. Lgs. n. 165/2001; più in particolare la modifica dell’art. 7, comma 1, ha introdotto l’ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che “le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”. La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell’età e dell’orientamento sessuale oppure quelle della sicurezza sul lavoro.
* In quest’ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione ed il Ministro per le Pari Opportunità l’ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all’accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.
* il D. Lgs. n. 150/2009 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell’introdurre il “ciclo di gestione della performance” richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

Il Comune di Porcari, 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.

L’art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

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

I Piani azioni positive, tra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

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.

In recepimento dei principi comunitari in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro e di contrasto ad ogni forma di discriminazione e *mobbing*, l’art. 21 della Legge 183 del 4.11.2010, ha previsto la costituzione, all’interno delle Pubbliche Amministrazioni, del Comitato Unico di Garanzia, organismo che assume, unificandole, tutte le funzioni già attribuite ai Comitati Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

Il Comitato Unico di Garanzia è stato costituito dal Comune di Porcari con deliberazione di G.C. n. 25 del 15.02.2012 con cui si è confermato anche il Regolamento di istituzione e funzionamento del Comitato, già approvato con Determinazione AA.GG.LL.AA. n. 183 del 30.12.2010 e approvato in sede di delegazione trattante.

**Analisi della Struttura dell’Ente**

L’analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato al 31 dicembre 2020 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Lavoratori** | **Segretario Generale** | **Posiz.**  **Organizz.** | **Cat. D** | **Cat. C** | **Cat. B3** | **Cat. B1** | **Cat. A** | **Totale** |
| Donne | / | 4 | 4 | 18 | / | 2 | / | 28 |
| Uomini | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | / | / | 13 |
| **Totale** | **1** | **6** | **8** | **22** | **2** | **2** | **/** | **41** |

**Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale al 31 dicembre 2020**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Categoria D** | **Uomini** | **Donne** | **Totale** |
| a tempo indeterminato a orario pieno | 6 | 8 | **14** |
| a tempo indeterminato a part time | / | / | **/** |
| a tempo determinato a orario pieno | / | / | **/** |
| a tempo determinato a part time | / | / | **/** |
| **Categoria C** | **Uomini** | **Donne** | **Totale** |
| a tempo indeterminato a orario pieno | 4 | 18 | **22** |
| a tempo indeterminato a part time | / | / | **/** |
| a tempo determinato a orario pieno | / | / | **/** |
| a tempo determinato a part time | / | / | **/** |
| **Categoria B** | **Uomini** | **Donne** | **Totale** |
| a tempo indeterminato a orario pieno | 2 | 2 | **4** |
| a tempo indeterminato a part time | / | / | **/** |
| a tempo determinato a orario pieno | / | / | **/** |
| a tempo determinato a part time | / | / | **/** |
| **Totale** | **12** | **28** | **40** |

**Suddivisione del personale per servizi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Servizi** | **Uomini** | **Donne** | **Totale** |
| Servizio Affari Generali | / | 6 | 6 |
| Servizi Demografici | 1 | 2 | 3 |
| Servizio Ragioneria | / | 5 | 5 |
| Servizio LL.PP. | 3 | 5 | 8 |
| Servizio Pianificazione Territoriale | 1 | 4 | 5 |
| Servizio Interventi alle Persone, Sviluppo Sociale, Cultura e Biblioteca | 2 | 4 | 6 |
| Servizio Polizia Municipale | 5 | 2 | 7 |
| **Totale** | **12** | **28** | **40** |

**Fruizione di congedi, aspettative, permessi (L.104/92, maternità ecc…) nell’anno 2020**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Categorie** | **Uomini** | **Donne** | **Totale** |
| Categoria D | 220 | 192 | 412 |
| Categoria C | 156 | 605 | 761 |
| Categoria B | 58 | 54 | 112 |
| **Totale** | **434** | **851** | **1285** |

**Obiettivi Generali del Piano**

Il Comune di Porcari, nel corso del triennio 2021-2023 intende realizzare un Piano delle Azioni Positive, teso a realizzare i seguenti interventi:

1. **Promozione della formazione, comunicazione e diffusione delle informazioni sui temi delle Pari Opportunità**
2. **Garanzia delle Pari Opportunità nelle procedure di selezione e nella gestione interna delle risorse umane**
3. **Garanzia del diritto dei lavoratori e delle lavoratrici ad un ambiente di lavoro sicuro, e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti**
4. **Favorire la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro**
5. **Promozione del ruolo del Comitato Unico di Garanzia**

**Il presente Piano scaturisce anche dall’attività propositiva svolta dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) il quale ha richiesto di integrare le azioni positive già previste con altre che si intendono attivare nel corso dei prossimi anni.**

**Obiettivi ed Azioni Positive**

Per ciascuno degli interventi programmatici citati vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **INTERVENTO** | Promozione della formazione, comunicazione e diffusione delle informazioni sui temi delle Pari Opportunità |
| **Responsabile dell’area di intervento** | Dott.ssa Barbara Ceragioli-Servizio Affari Generali – Con la collaborazione di tutti i Responsabili di Servizio per la identificazione dei corsi da effettuare e dei dipendenti interessati |
| **Obiettivo 1** | Offrire opportunità di formazione ed esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative |
| **Obiettivo 2** | Formazione delle Posizioni organizzative e di tutti i dipendenti sui temi delle Pari opportunità |
| **Obiettivo 3** | Riqualificazione e sviluppo delle professionalità |
| **Azione 1** | I Piani di formazione annuale del Comune di Porcari dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento 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.  E’ anche per questo che si privilegia la scelta dei corsi on line che risulta anche più economica non dovendo sostenere spese di trasferta dei dipendenti ed anche più efficace ed efficiente in quanto la formazione può essere svolta in qualsiasi momento del giorno e può essere ascoltata ripetutamente per ulteriori approfondimenti.  I corsi di formazione, almeno per l’anno 2021, si svolgeranno esclusivamente c modalità on line, trovandosi attualmente in emergenza sanitaria epidemiologica da COVID-19. |
| **Azione 2** | Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia…), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l’Ente durante l’assenza e al momento del rientro, sia attraverso l’affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante |
| **Azione 3** | Il presente Piano verrà pubblicato all’albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune.  2. Di esso verrà data informazione al personale dipendente del Comune di Porcari, con invito ai Responsabili di Servizio a dare attuazione a quanto ivi previsto.  3. Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati al CUG pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso. |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **INTERVENTO** | Garanzia delle Pari Opportunità nelle procedure di selezione e nella gestione interna delle risorse umane |
| **Responsabile dell’area di intervento** | Dott.ssa Barbara Ceragioli-Servizio Affari Generali – Con la collaborazione di tutti i Responsabili di Servizio |
| **Obiettivo 1** | Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali. |
| **Azione 1** | Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità. |
| **Azione 2** | 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. |
| **Azione 3** | 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. |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **INTERVENTO** | Tutela della sicurezza e della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici nell’ambiente di lavoro |
| **Responsabile dell’area di intervento** | Dott.ssa Barbara Ceragioli-Servizio Affari Generali  Con la collaborazione di tutti i Responsabili di Servizio in particolar modi dell’Ing. D’Angelo in qualità di datore di lavoro |
| **Obiettivo 1** | Rimozione degli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne eliminando ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta |
| **Obiettivo 2** | Garantire maggiore sicurezza sul luogo di lavoro. |
| **Obiettivo 3** | Garantire sostegno straordinario al personale in condizioni di disagio |
| **Azione 1** | Il Comune ha intenzione di garantire maggiore informazione sulla prevenzione in materia di sicurezza e benessere nell’ambiente di lavoro, anche attraverso la divulgazione ai dipendenti di normativa e circolari che trattino l’argomento nei suoi diversi aspetti. Inoltre è previsto il monitoraggio dello sviluppo dei casi di mobbing all’interno dell’Ente a cura del CUG. |
| **Azione 2** | In materia di sicurezza sul luogo di lavoro:  1. è stato nominato il Medico Competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo.  2. è stato nominato il Responsabile Esterno del Servizio di Prevenzione e Protezione.  3. si darà attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all’aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi in/formativi. |
| **Azione 3** | Allo scopo di incrementare la formazione e l’informazione del personale in merito all’emergenza Covid 19 ed in merito alla campagna vaccinale in corso si prevede una sessione formativa con esperto in materia. |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **INTERVENTO** | Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro |
| **Responsabile dell’area di intervento** | Dott.ssa Barbara Ceragioli-Servizio Affari Generali – Con la collaborazione di tutti i Responsabili di Servizio |
| **Obiettivo 1** | Favorire politiche dell’orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali |
| **Azione 1** | Il Comune di Porcari intende porre in essere 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 le esigenze dell’Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l’utilizzo di strumenti come ad esempio 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. |
| **Azione 2** | Conferma della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita |
| **Azione 3** | 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 maggiori di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati.  A tal proposito, stante la normativa vigente, l’Ente provvederà a disciplinare in maniera ordinaria l’attività dei dipendenti in smart working mediante l’approvazione del POLA |
| **Azione 4** | 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. |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **INTERVENTO** | Promozione del ruolo del Comitato Unico di Garanzia |
| **Responsabile dell’area di intervento** | Dott.ssa Barbara Ceragioli-Servizio Affari Generali – Con la collaborazione del Segretario Generale e di tutti i Responsabili di Servizio |
| **Obiettivo 1** | Garantire la regolare attività del CUG, il quale attraverso compiti propositivi, consultivi e di verifica di un ambiente di lavoro caratterizzato dal principio del rispetto di pari opportunità, dal benessere organizzativo e dal contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e violenza morale, contribuisce al miglioramento dell'efficienza e della produttività. |
| **Azione 1** | Avvalendosi della collaborazione dei componenti del CUG sarà ripetuta l’indagine conoscitiva sul benessere organizzativo, già realizzata in precedenza, che permetterà di trarre indicazioni specifiche in merito alla situazione lavorativa percepita, al clima organizzativo all’interno di ogni specifico servizio, al recepimento di eventuali indicazioni che possano facilitare lo sviluppo del senso di appartenenza di ogni dipendente all’Ente. |
| **Azione 2** | Il CUG si impegnerà affinchè non si verifichino situazioni conflittuali determinate ad esempio, da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata o indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni |
| **Azione 3** | Tutte le relazioni ed i verbali del CUG saranno pubblicati in apposita sezione della Public (Cartelle pubbliche) nella Intranet dell’Ente. |

**Monitoraggio e rendicontazione del Piano**

Il presente Piano delle Azioni Positive potrà essere oggetto di programmazione e revisione annuali e sarà predisposta annualmente una rilevazione da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica ed al Dipartimento delle Pari Opportunità nel quale viene effettuata anche una rendicontazione delle azioni sopra individuate.

**Durata del Piano**

Il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale (2021-2023).

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