COMUNE DI ERCHIE

Provincia di Brindisi

www.comune.erchie.gov.it

pec protocollo.comune.erchie@pec.rupar.puglia.it

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021 -2023

(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006, N. 198)

AGGIORNAMENTO ANNO 2022

1) PREMESSA E QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il presente Piano di Azioni Positive 2021-2023, è lo strumento attuativo con il quale il Comune di Erchie intende raggiungere gli obiettivi di parità e pari opportunità , di condizioni di benessere lavorativo , nonché prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione e trova il suo fondamento nelle seguenti fonti normative.

- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità";
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE;
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" (come sostituita con Direttiva n. 2/2019);
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";

- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di elicienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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", come aggiornata da Direttiva 9/2019;
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile);
- Direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" che ha sostituito la Direttiva 23 maggio 2007 e aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la Direttiva del 4 marzo 2011.

Secondo la normativa soprarichiamata, le azioni positive sono misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Sono inoltre, 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 fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.
Sono cioè delle azioni concrete finalizzate sia ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali disparità di trattamento tra i generi sia a promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Il presente Piano viene approvato, in continuità programmatica e strategica col precedente e in linea con i contenuti del Piano della Performance, dalla Giunta su proposta del CUG e a seguito della condivisione degli obiettivi con gli Organismi di rappresentanza dei lavoratori e Consigliera di Parità competente territorialmente.

La durata del piano è triennale con aggiornamento annuale a cura del CUG previa analisi dello stato di attuazione delle azioni intraprese e degli obiettivi raggiunti.

2) DATI DEL PERSONALE

L'analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio alla data di redazione del presente provvedimento presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di donne lavoratrici e uomini lavoratori :

Segretario comunale: uomo

DIPENDENTI N. 25

DONNE N. 10

UOMINI N. 15

come da seguenti schemi:

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

INQUADRAMENTO	DONNE	UOMINI	TOTALE
Cat. D	5*	4 **	9
Cat. C	4	5	9
Cat. B	1	6	7
Cat. A	0	0	0
Totale	11	14	25

*Comprensivo di n. 01 unità in Comando presso la Regione Puglia

** Comprensivo di contratto ex art 110 D.Lgs. 267/2000

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE PER TIPO DI PRESENZA

Tipo Presenza	DONNE	UOMINI	TOTALE

Tempo Pieno	8*	13	21
Part Time > = 50%	2	2**	4
Part Time <50%	0	0	
Totale	10	15	25

** Comprensivo di contratto ex art 110 D.Lgs. 267/2000

* Comprensivo di n. 01 unità in Comando presso la Regione Puglia

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posizione organizzativa	0	2*	2
Totale personale	**0**	**2**	**2**

* Comprensivo di contratto ex art 110 D.Lgs. 267/2000

3) ATTIVITÀ E AZIONI

Ai fini dell'aggiornamento si segnala che alcuni obiettivi previsti dal Piano, non sono ancora stati realizzati o completati come da sottostante schema:

Obiettivo 1 : conoscenza della situazione di genere	Non sono state intraprese azioni per il raggiungimento dell'obiettivo
Obiettivo 2 : tutela dell'ambiente di lavoro da situazioni conflittuali	Non sono state intraprese azioni per il raggiungimento dell'obiettivo
Obiettivo 3: parità di genere nelle commissioni di concorso	realizzato
Obiettivo 4 : Formazione in ottica di parità di genere	Parzialmente raggiunto- non sono stati predisposti corsi di formazione sulle tematiche di genere e/o sul benessere ambientale
Obiettivo 5 : Conciliazione e flessibilità oraria	Parzialmente raggiunto- E' stato oggetto di nuova regolamentazione l'orario di lavoro che limita la flessibilità alla sola uscita e non anche

	all'entrata.
Obiettivo 6 : sicurezza sul lavoro e sicurezza ambientale	Parzialmente raggiunto- Non sono state effettuate indagini sul benessere lavorativo e/0 sul rischio stress lavoro correlato

Rilevato che il PTAP 2021-2023, pur contenendo gli obiettivi da realizzarsi non specifica le azioni da porre in essere per il raggiungimento degli stessi e che, tale circostanza rende difficoltoso il monitoraggio, con il presente aggiornamento si inseriscono per ogni singolo obiettivo le relative azioni positive da attuarsi

4) OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021-2023- AGGIORNAMENTO ANNO 2022

Secondo la normativa soprarichiamata, le azioni positive sono misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Sono inoltre, 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 fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.

Sono cioè delle azioni concrete finalizzate sia ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali disparità di trattamento tra i generi sia a promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

OBIETTIVO 1: - Conoscenza della situazione di genere e informazione sulla situazione dell'amministrazione del Comune di Erchie sulla tematica delle Pari Opportunità del personale dipendente.

Azione Positiva

Analisi annuale, in ottica di genere, dei dati rilevanti sulla panificazione e sviluppo delle risorse umane dell'Ente al fine di rilevare i punti maggiormente critici ed elaborare di proposte di soluzione o di innovazione organizzativa del lavoro e dell'erogazione dei servizi che consenta di conciliare maggiormente tempi di lavoro, personali e di cura (in relazione anche a obiettivo 5)

In particolare, entro il 31 gennaio di ogni anno saranno raccolti tutti i dati relativi alla situazione del personale dipendente dell'anno precedente, finalizzati a conoscere il più possibile nel dettaglio la situazione dei settori e servizi rispetto alla composizione delle risorse umane impiegate in termini di genere, categorie, profili, la tipologia di orari diffusa, secondo il genere e l'età.

Al fine di individuare particolari tendenze ed esigenze in settori o aree professionali definite, nonché nella generalità dell'organizzazione, saranno inoltre evidenziati i dati riguardanti il regime orario presente nell'organizzazione con particolare attenzione all'utilizzo del part-time, dei permessi parentali, ecc...

Tutti dati raccolti, saranno poi trasmessi al Comitato Unico di Garanzia che ne curerà l'elaborazione e la diffusione, coinvolgendo anche tutti i soggetti preposti per il rinnovarsi e/o rimodularsi di indirizzi di azione, anche strutturale, sull'ente.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabili di Area, Ufficio delle Risorse Umane, CUG

Destinatari: tutti i dipendenti dell'Ente

Tempo di realizzazione: dal primo anno, da ripetere annualmente

OBIETTIVO 2. 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.

Azione positiva 2.1

Garantire condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti ed atteggiamenti miranti ad avvilire o a discriminare i dipendenti, in qualsiasi forma di manifestazione, mediante una indagine conoscitiva su:

- Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni
- pressioni o molestie sessuali, casi *di mobbing*;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;

L'indagine conoscitiva sarà attuata mediante somministrazione di un idoneo questionario a tutti i dipendenti comunali, da rendersi in forma anonima, nonché mediante l'elaborazione di dati già in possesso dell'Ente.

Soggetti e uffici coinvolti: Segretario Comunale, CUG

Destinatari: tutti i dipendenti dell'Ente

Tempo di realizzazione: dal primo anno, da ripetere annualmente

Azione positiva 2.2

Aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul

luogo di lavoro , formazione e informazione a tutto il personale in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (anche in relazione a obiettivo 4);

Nomina del Medico competente, del Responsabile interno del servizio di Prevenzione e Protezione, nonché il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Adempimenti relativi all'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato ricorrendo a professionisti esterni qualificati.

Soggetti e uffici coinvolti: Segretario Comunale, Responsabili di Area, responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)

Destinatari: tutti i dipendenti dell'Ente

Tempo di realizzazione: dal primo anno

OBIETTIVO 3. Garanzia delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale. Valorizzazione delle attitudini e capacità personali

Azione positiva 3.1

Verifica, nel caso di procedure di reclutamento in qualsiasi forma, delle seguenti condizioni:

- presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile nelle commissioni di concorso o selezione;
- in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un candidato uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente motivata e giustificata.

Prevedere requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Azione positiva 3.2

Modulazione degli incarichi all'interno delle Aree/Uffici di appartenenza teso sia a valorizzare la professionalità acquisitale attitudini e le capacità personali sia ad accrescere il bagaglio professionale dei dipendenti.

Soggetti e uffici coinvolti: Segretario Comunale, Responsabili di Area.

Destinatari: tutti i dipendenti dell'Ente

Tempo di realizzazione: dal primo anno

OBIETTIVO 4 :Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Azione positiva

Definizione di un Piano annuale di formazione e aggiornamento del personale, realizzando percorsi formativi con modalità inclusive e trasparenti, basati sulle novità normative, sulle esigenze di for-

mazione emergenti dai Servizi e dal personale stesso e ricomprendenti anche i temi della differenza di genere, del benessere organizzativo, della composizione dei conflitti e del mobbing, sotto forma di corsi specifici oppure come modulo di corsi più ampi .

Gli incontri formativi/informativi del Piano saranno finalizzati a diffondere maggiormente un sapere condiviso circa gli strumenti e le possibilità normative a loro disposizione e privilegeranno le iniziative a costo zero per l'Ente.

Soggetti e uffici coinvolti: Segretario Comunale, Responsabili di Area.

Destinatari: tutti i dipendenti dell'Ente

Tempo di realizzazione: dal primo anno, da ripetere annualmente

OBIETTIVO 5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Azione positiva 5.1

Organizzazione e programmazione del lavoro che, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti, prende in considerazione sistematicamente le esigenze dei dipendenti di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attuando tutti gli strumenti contrattuali a disposizione, quali il part-time e la flessibilità dell'orario.

Possibilità di ulteriori livelli di flessibilità nell'orario di lavoro in entrata e in uscita, oppure di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.., ; favorire la concessione dello smart working.

Azione 5.2

Adeguamento del Regolamento comunale sull'orario di servizio e di lavoro, in funzione dell'attuazione della precedente Azione 5.1

5 MONITORAGGIO

La realizzazione e il monitoraggio delle suindicate azioni positive vede necessariamente coinvolte tutte le Aree del Comune, ognuno per la parte di propria competenza; la verifica dell'attuazione delle azioni sopra indicate sarà effettuata dai Responsabili di Area in stretta collaborazione con il CUG. Come previsto dalla Direttiva 2/2019, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive sarà aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

Entro fine marzo di ogni anno il CUG effettuerà una relazione sullo stato di attuazione dei progetti/raggiungimento degli obiettivi da trasmettere all'Amministrazione, all'OIV, al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità.
Al fine di consentire al CUG la predisposizione della relazione di cui sopra, il Responsabile

8 STRUMENTI, SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI

L'Amministrazione proporrà e metterà a disposizione tutte le misure e gli strumenti idonei a sostenere l'attuazione del presente Piano delle Azioni Positive, nel rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.. I Settori e i Servizi di volta in volta impegnati e/o coinvolti nella realizzazione e nel monitoraggio delle azioni positive sono individuati secondo la materia di riferimento.