Allegato 1.2) Sottosezione 3.4 Piano delle azioni positive

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"*
- **Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001,** *"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"*
- **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 efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*
- **Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010***, "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"*

Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2026/2028.

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale al fine di consentire uguali possibilità per le donne e gli uomini di frequentare corsi o altri momenti formativi per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori;
2. agli orari di lavoro;
3. a garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali;
4. a garantire il rispetto delle pari opportunità nello sviluppo delle carriere e della professionalità;
5. a garantire il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro;
6. alla promozione del Comitato Pari Opportunità/C.U.G.
7. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Il Piano delle Azioni Positive deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici e ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere, disagio e discriminazione.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

ANALISI DI CONTESTO
COMUNE DI GARZIGLIANA
DIPENDENTI DI RUOLO AL 31.12.2025

CATEGORIA	TOTALE	UOMINI	DONNE
Area Funzionari	1	0	1
Area Istruttori	2	0	2
Area Operatori	0	0	0
TOTALE	3	0	3

Il Segretario Comunale è di sesso maschile.
L'ente dispone inoltre di Agente di Polizia Locale in convenzione da altro Comune di sesso maschile per 8 ore settimanali;

DIPENDENTI DI RUOLO CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE AL 31.12.2025

CATEGORIA	UOMINI CON RAPPORTO DI LAVORO PART-TIME	DONNE CON RAPPORTO DI LAVORO PART TIME
Area Funzionari	0	0
Area Istruttori	0	2
Area Operatori	0	0
TOTALE	0	2

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE.
Le azioni positive non devono essere semplici principi, ma vanno calate nella realtà. In particolare, occorre iniziare ad andare controcorrente, e valutare come prioritaria la persona in sé.
Proprio in questo periodo – caratterizzato dalla diminuzione dell'offerta di lavoro disponibile – occorre fermarsi e riflettere sul senso del lavoro e della sua subordinazione ai bisogni della persona e della famiglia. Un lavoratore sereno è anche un lavoratore produttivo.

Questa Amministrazione ha un particolare occhio di riguardo al benessere del personale e ad azioni che comunque favoriscano la conciliazione lavoro/famiglia/vita individuale; a titolo esemplificativo si elencano le iniziative già operative:

- Mantenimento dei buoni pasto;
- Flessibilità oraria per esigenze personali e familiari;
- Formazione in orario di lavoro, anche con l'utilizzo di formule on line;
- In merito alla valutazione del personale, tra i vari criteri non è prevista la valutazione della disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, che possono interferire con impegni familiari; con ciò si intende prevenire

la valutazione con criteri che possano essere discriminatori per fasce sensibili (problematiche legate alla cura della persona, della famiglia);

- Part time: secondo normativa, compatibilmente con l'esiguità della dotazione organica attualmente coperta;
- Smart working: come da disposizioni normative

Tali obiettivi vengono di seguito, ove necessario, ulteriormente dettagliati:

1 – ***Formazione***

Le attività formative, condizionatamente alle disponibilità finanziarie rese disponibili per la formazione, dovranno essere programmate tenendo conto delle esigenze dei vari Settori/Servizi, e dovranno essere rivolte sia al personale femminile sia maschile in modo tale da consentire nell'arco del triennio a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera. I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli dei/delle lavoratrici part-time.

Verrà incentivato il personale meno propenso alla partecipazione tutte le volte che se ne ravvisi la necessità ad intervenire a corsi di aggiornamento e di formazione;

A tal fine l'Ente continuerà a promuovere in collaborazione con altri enti e/o mediante individuazione di società di formazione l'attivazione di corsi in sede e possibilmente in forma gratuita o a tariffe agevolate.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (congedo di maternità/paternità, congedi parentali, assenze prolungate dovute a esigenze familiari/personali o per malattia ecc….) 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 partecipazioni di apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.

Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la 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 le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dl personale.

2 – ***Orari di lavoro***

L'amministrazione continuerà a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori attraverso l'utilizzo di strumenti quali:

· la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (e viceversa), compatibilmente con la normativa vigente, le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica,

· la conferma della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita nonché nella pausa pranzo. In presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato l'amministrazione s'impegnerà a trovare, nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze di servizio e le richieste dei dipendenti, oltre che nel rispetto delle norme vigenti, soluzioni limitate nel tempo che permettano ai lavoratori e alle lavoratrici di poter conciliare la vita professionale con la vita familiare.

Attivazione dello smart working secondo la normativa vigente.

3 - ***Pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali***

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno 1/3 dei componenti di ciascun genere, salva motivata impossibilità e a richiamare espressamente nei bandi di concorso o selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.

Nei casi in cui siano previsti requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. 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 professionali di entrambi i generi.

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 deve essere opportunatamente giustificata;

Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, il comune si impegna a richiamate 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.

4 – *Sviluppo carriera e professionalità*

L'obiettivo è di fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Saranno utilizzati sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriere, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazione di genere.

Gli incarichi di responsabilità verranno affidati sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, verranno previsti ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Le condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro non dovranno causare, nei confronti dei dipendenti, effetti diversi a seconda del sesso con pregiudizio della progressione in carriera.

5 – *Benessere organizzativo*

Il Comune Garzigliana si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale.

Creare un ambiente lavorativo e stimolante migliora la performance dell'Ente e favorisce maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

· organizzazione di incontri periodici con il personale dipendente per discutere delle criticità relative alla sicurezza pisco-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici ed al clima organizzativo nei diversi Settori/Servizi,

· monitoraggio organizzativo sullo stato del benessere collettivo individuale attraverso la somministrazione di questionari ai dipendenti,

· analisi degli esiti dell'indagine e individuazione delle criticità,

· sensibilizzazione delle figure apicali affinché adottino misure atte a favorire, con il personale assegnato, la condivisione e la conoscenza degli obiettivi, dei lavori in corso di attuazione e della programmazione delle singole attività, nonché della distribuzione dei carichi di lavoro. Si pone l'attenzione sull'importanza di svolgere riunioni periodiche durante le quali offrire ai collaboratori le occasioni per avanzare proposte ed affrontare tutte quelle problematiche che potrebbero suscitare, nel tempo, malessere lavorativo.

6 – *Informazione*

Il Comune di Garzigliana s'impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

· diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sulle tematiche delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;

· Programmazione di incontri formativi di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore sul tema delle pari opportunità al fine di condividere e partecipare al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.