Comune di San Mango Piemonte - n. 0000546 del 31-01-2022

COMUNE DI SAN MANGO PIEMONTE
Provincia di Salerno

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Verbale n. 01

L'anno duemilaventidue il giorno 31 del mese di gennaio alle ore 10:00 presso l'ufficio Ragioneria nella sede Comunale sono presenti i seguenti membri del C.U.G. (nominati con Determinazione n 383 del 28/12/2018 del Responsabile Finanziario):

RAPPRESENTANTI DELL'AMMINISTRAZIONE
- Presidente e membro effettivo – dott.ssa Ramona Flora - presente
- Membro effettivo - sig.ra Nadia Nicoletti - presente

RAPPRESENTANTI DI PARTE SINDACALE
Membro effettivo - sig.re Giorgio Serafini - presente
Membro effettivo - sig.re Giuseppe Naddeo - assente

Svolge le funzioni di segretario Nadia Nicoletti.

Il Comitato si è riunito con il seguente ordine del giorno:
1. Esame ed Approvazione Piano Triennale delle Azioni positive 2022/2024;
2. Varie ed eventuali.

Si passa alla trattazione degli argomenti all'ordine del giorno

1° argomento all'ODG: 1. Esame ed Approvazione Piano Triennale delle Azioni positive 2022/2024
Il Presidente illustra il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024 appositamente redatto da approvare sottoponendolo all'esame dei componenti del CUG.
Pertanto il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024 viene approvato, dando mandato al Presidente di provvedere ai successivi adempimenti, quali la trasmissione alla Giunta Comunale, al Segretario Comunale, al NIV, ai Responsabili PO e dipendenti Comunali.

2° argomento all'ODG: 2. Varie ed eventuali
Promemoria decadenza del membro effettivo sig.ra Nadia Nicoletti, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento del Comitato, con decorrenza 1^ aprile 2022.
Si ribadisce la richiesta di sistemazione degli archivi Ufficio Finanziario/Ufficio Tecnico e installazione di condizionatori o impianto di climatizzazione.

Il Comitato fa presente dell'aumento del carico di lavoro rispettivamente per il Settore Tecnico e Finanziario, in particolare per le aree tecnico-manutentivo e tributi, dovuto ai prossimi collocamenti a riposo di numero due dipendenti dei settori sopracitati.

Tutti i punti sono stati trattati, il Presidente si assicura che non ci sono altre cose di cui discutere e alle ore 10:30 la riunione si conclude.

MEMBRI – EFFETTIVI PRESENTI – San Mango Piemonte, lì 31/01/2022

Dott.ssa Ramona Flora – Presidente _____

sig.ra Nadia Nicoletti – Vice Presidente _____

sig.re Giorgio Serafini – Membro effettivo _____

sig.re Naddeo Giuseppe – Membro effettivo ASSENTE

Comune di San Mango Piemonte - n. 0000546 del 31-01-2022

Comune di San Mango Piemonte - n. 0000546 del 31-01-2022

COMUNE DI SAN MANGO PIEMONTE
Provincia di Salerno

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ

2022-2024

(approvato con deliberazione di Giunta Comunale nr. ___ del _____)

PREMESSA GENERALE

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro"* (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.
Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.
Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:
- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 *"Misure per attuare la 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 una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.
Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: *"Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, 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.*
Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)".
L'art. 8 del D. Lgs. 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

Comune di San Mango Piemonte - n. 0000546 del 31-01-2022

Comune di San Mango Piemonte - n. 0000546 del 31-01-2022

QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 31 DICEMBRE 2021

La realizzazione del Piano tiene conto della struttura organizzativa del Comune e del personale in servizio.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratrici:

Segretario Comunale	Donna	Uomo
Numero	1	

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	2	1	0	0	3
Uomini	2	3	2	0	7
Totale	4	4	2	0	10

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Settore" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D. Lgs. 267/2000	Donne	Uomini
Numero	1	2

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

- D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - art. 57;

- D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246";

- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

1) PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE
OBIETTIVO: L'azione riguarda la predisposizione del Piano triennale delle azioni positive, in quanto la promozione della parità e delle pari opportunità necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione a 360°, rientrando a pieno titolo nel ciclo della performance. A tal fine, gli obiettivi contenuti nel Piano triennale delle azioni positive devono essere collegati agli obiettivi del Piano della performance.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

2) RAFFORZAMENTO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

OBIETTIVO: L'azione concerne il rafforzamento del Comitato unico di garanzia (CUG), che esplica la propria attività attraverso 3 funzioni:

- Funzione propositiva: formulazione di proposte di indirizzo delle azioni positive, prevenzione o rimozione di situazioni di discriminazione e violenza, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione pubblica;
- Funzione consultiva: formulazione di pareri su riorganizzazione, piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale;
- Funzione di verifica: relazione annuale sulla situazione del personale, attuazione del piano di azioni positive, monitoraggio degli incarichi, indennità e posizioni organizzative.

L'azione concerne inoltre l'obbligo di osservare ed esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti in materia di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo e riferite ai fattori di rischio: genere, età, orientamento sessuale, razza e origine etnica, disabilità, religione e opinioni personali.

Per questa Linea d'azione il Comune di San Mango Piemonte ha tra i suoi obiettivi specifici:

- Implementare la sezione dedicata al CUG sul sito istituzionale del Comune di San Mango Piemonte;
- valorizzare la partecipazione del CUG alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia attraverso canali smartabili.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

3) POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

OBIETTIVO: L'azione riguarda le politiche di reclutamento e gestione del personale, che hanno il compito di rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

Per questa Linea d'azione il Comune di San Mango Piemonte ha tra i suoi obiettivi specifici l'approvazione del Piano triennale di fabbisogni di personale 2022- 2024, il quale prevede l'adozione di tutti i provvedimenti per la pianificazione dei fabbisogni e il reclutamento, garantendo in ogni fase dell'attività il rispetto di valori orientati alle pari opportunità e delle norme antidiscriminatorie.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

Comune di San Mango Piemonte - n. 0000546 del 31-01-2022

Comune di San Mango Piemonte - n. 0000546 del 31-01-2022

4) AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE SULLE TEMATICHE RELATIVE ALLE PARI OPPORTUNITA': ORARIO DI LAVORO, FLESSIBILITÀ ALL'INTERNO DELL'ENTE, PERMESSI, CONGEDI E OPPORTUNITA'

Obiettivo: Il Comune s'impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire le politiche di lavoro tali da garantire la conciliazione e tra responsabilità familiari e professionali ponendo al centro dell'attenzione la persona, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time, della flessibilità dell'orario di lavoro, dei permessi e dei congedi, prendendo in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, 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.
- 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.
- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
- Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.
- L'Ufficio Personale rende disponibile al personale dipendente la consultazione della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro, anche mediante l'utilizzo della messa a disposizione dei testi normativi presso l'Ufficio Personale, nonché sul sito istituzionale dell'Ente.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

5) FORMAZIONE

Obiettivo: Pubblicizzare le attività formative che si proporranno, anche mediante comunicazione interna dai rispettivi Responsabili di settore, che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del "credito formativo" nell'ambito di progressioni orizzontali.
- Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.
- I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap.
- Predisporre riunioni di settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

6) SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ

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

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

Comune di San Mango Piemonte - n. 0000546 del 31-01-2022

7) MONITORAGGIO, TRASPARENZA E INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione, diffusione delle informazioni e monitoraggio sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.
- Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili dei Servizi, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.
- Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità.
- Monitoraggio, trasparenza e informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune, nonché dei verbali e/o convocazioni e/o relazioni annuali del CUG.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2022/2024)

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito internet istituzionale.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla revisione continua e, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.