



# **COMUNE DI BOVA MARINA**

**Città Metropolitana di Reggio Calabria**

## **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2022-2024**

**Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 05/01/2021**

## **PREMESSA:**

L'art. 7, comma 5, del D.L.vo 23/05/2000, n. 196 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 nell'ambiente del lavoro, tra uomini e donne. Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c), del D.L.vo n. 165/2001).

Il vigente quadro normativo in materia di azioni positive comprende:

- la Legge n. 125 del 10 aprile 1991 - "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro";
- il D.L.vo 11 aprile 2006, n. 198, art. 48 - "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246";
- la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;
- il D.L.vo 18 agosto 2000 n. 267 - "Testo unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali";
- il D.L.vo 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii. - "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche";
- il D.L.vo 9 aprile 2008, n. 81 - "Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- la Legge 4 novembre n. 183/2010 - "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".

Si è tenuto, altresì, presente che;

- l'art. 48 del D.L.vo 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" e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche; detti piani hanno durata triennale;
- con la successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono quindi state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche;
- punti di forza e principi ineludibili della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità;
- in tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare;
- l'adozione del Piano Triennale di Azioni Positive risponde ad un obbligo di legge ma nel contesto del Comune di Bova Marina vuole anche dimostrare una significativa attenzione alla promozione delle pari opportunità tra uomini e donne.

## **IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

Il Piano delle Azioni Positive è un documento programmatico che individua obiettivi e risultati per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Il Comune di Bova Marina garantisce le misure necessarie per promuovere le reali pari opportunità tra uomini e donne. Per questo motivo è stato predisposto il presente Piano Triennale delle Azioni Positive per il periodo 2022/2024.

L'organizzazione del Comune di Bova Marina promuove l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

### **OBIETTIVI**

Nella definizione gli obiettivi che il Comune di Bova Marina si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità. In questa ottica gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:
  - 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
  - 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) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
  - 6) 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;
  - 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
  - 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

### **L'ORGANICO DEL COMUNE**

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Bova Marina non può prescindere dalla constatazione che l'organico presenta una leggera situazione di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla tabella che segue:

CATEGORIA	N. DIPENDENTI		N. UOMINI	N. DONNE
	T.D	T.I.		
D	2	5	4	3
C		3	3	/
B		10	7	3
A		1		1
TOTALE	2	19	14	7

Totale dipendenti donne: 7

Totale dipendenti uomini: 14

Situazione aggiornata al 01/01/2022.

Il Settore III Tecnico è retto a tempo determinato da personale ex art. 110 del D.L.vo n. 267/2000 con posizione apicale maschile.

I Settori I Amministrativo, II Economico-Finanziario e IV Tecnico LL.PP. - Patrimonio sono ricoperti con posizioni apicali, rispettivamente, maschile e femminili.

Il Piano delle Azioni Positive più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, 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.

### **LE AZIONI POSITIVE**

Promuovere un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale.

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4, e 57, comma 1, lett. C), del D.L.vo n. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL del 01/04/1999 garantire:

- a) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
- b) 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;
- c) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- d) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.

### **CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI**

Ai sensi del C.C.N.L. e delle vigenti direttive europee, è stato approvato il nuovo Codice di comportamento (deliberazione della Giunta Comunale n. 126 del 01/12/2021), all'interno del quale il Titolo II (artt. 27-32) è stato dedicato ad un Codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali.

### **FLESSIBILITÀ DI ORARIO – PERMESSI - ASPETTATIVE E CONGEDI**

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. e del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, saranno attivate forme di consultazione con le Organizzazioni Sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

### **DISCIPLINA DEL PART-TIME**

Le percentuali dei posti disponibili di part-time sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. e le graduatorie sono pubbliche e aperte a tutti. L'ufficio del personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

### **UFFICI COINVOLTI**

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i Responsabili di tutti i Settori.

### **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione a cura della Giunta Comunale.

### **PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Il Piano è, altresì, trasmesso all'Assessorato competente della Città Metropolitana di Reggio Calabria e al/alla Consigliere/a di pari opportunità, nonché alla Regione Calabria - Ufficio competente alle pari opportunità.