

**PIANO DELLA AZIONI POSITIVE 2025-2027**

**APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. \_\_\_\_\_ DEL**

\_\_\_\_\_

**SOMMARIO**

**QUADRO NORMATIVO**

**LA SITUAZIONE NEL COMUNE DI SOMMARIVA DEL BOSCO**

**IL PERSONALE IN SERVIZIO**

**OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO**

**DURATA DEL PIANO. PUBBLICAZIONE**

## QUADRO NORMATIVO

Il piano triennale delle azioni positive (PAP) è previsto dall'art. 48 del Dlgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità 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". La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 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 quello derivante da stress 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 Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2011 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare all'art. 7, prevedendo che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono 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. Le pubbliche amministrazioni 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» e

all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e 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".

La Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità –, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

## **LA SITUAZIONE NEL COMUNE DI SOMMARIVA DEL BOSCO**

A fronte di una sempre più importante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini, il Comune di Sommariva del Bosco è gravemente sottodotato in materia di risorse umane, talchè, nel triennio 2025/2027, sono previste assunzioni di nuovo personale sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, evidenziando che, tuttavia, il rispetto della normativa vigente in materia di contenimento delle spese del personale, soprattutto il rispetto del limite di spesa derivante dalla media delle spese del personale triennio 2011 – 2013, non consente una riorganizzazione completa della dotazione di personale.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è ancora più fondamentale e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese. Come ricordato nella Direttiva sopra citata "un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza".

L'impegno dell'Amministrazione Comunale è sempre stato orientato in questa direzione, in particolare:

- sono state adottate soluzioni che hanno favorito la conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze personali e familiari;
- è stata garantita una crescente formazione in relazione alla specificità del ruolo e delle mansioni;
- sono state rilevate e risolte alcune criticità degli ambienti di lavoro in relazione alla gradevolezza degli ambienti e degli arredi;

### **IL PERSONALE IN SERVIZIO**

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2024, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

<b>CATEROLIE</b>	<b>POSTI COPERTI</b>	<b>MASCHI</b>	<b>FEMMINE</b>
<b>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex. categoria B)</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
<b>AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex. categoria C)</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>AREA DEI FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex. categoria D)</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>AREA DEI FUNZIONARI titolari di P.O.</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

<b>SEGRETARIO COMUNALE</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>TOTALE</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

I Responsabili di Area, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000, sono 4 di cui 2 donne.

### **OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO**

Il Comune di Sommariva del Bosco nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore attraverso relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti valorizzando anche le differenze di genere;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro e confortevole migliorando la gradevolezza degli ambienti e degli arredi;
- 3) ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti, favorendo momenti di confronto finalizzati al miglioramento dei rapporti tra colleghi, posizioni organizzative;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale attraverso la formazione e l'aggiornamento, la maggiore conoscenza dei processi di lavoro, la chiarezza degli obiettivi e dei sistemi di valutazione del personale;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne favorendo politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari che tengano conto delle condizioni specifiche di uomini e donne attraverso una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro;

## **AZIONI POSITIVE**

### **Azione: 1**

#### **Titolo: Diritto alla pari libertà e dignità della persona**

**Obiettivi e descrizione dell'intervento:** Tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore attraverso relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti valorizzando anche le differenze di genere.

Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro, prevedere in ogni servizio incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi.

<sup>1</sup>**Soggetti coinvolti:** Servizio Personale, Segretario generale, Responsabili di Settore.

**Destinatari:** Tutto il personale

### **Azione: 2**

#### **Titolo: Ambiente di lavoro**

**Obiettivi e descrizione dell'intervento:** Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro e confortevole migliorando la gradevolezza degli ambienti e degli arredi anche attraverso la manutenzione ordinaria degli ambienti lavorativi esistenti.

**Soggetti coinvolti:** Servizio Personale, Responsabili di Settore, Segretario generale

**Destinatari:** Tutto il personale

### **Azione: 3**

#### **Titolo: Benessere psicologico dei lavoratori.**

**Obiettivi e descrizione dell'intervento:** Ritenendo, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, favorire momenti di confronto finalizzati al miglioramento dei rapporti tra colleghi, superiori, unità organizzative ed organi politici che potrebbero far emergere situazioni moleste e mobbizzanti.

**Soggetti coinvolti:** Servizio Personale, Responsabili di Settore, Segretario Generale

**Destinatari:** Tutto il personale

#### **Azione: 4**

##### **Titolo: Gestione delle risorse umane**

**Obiettivi e descrizione dell'intervento:** Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale attraverso la formazione e l'aggiornamento, la maggiore conoscenza dei processi di lavoro, la chiarezza degli obiettivi e dei sistemi di valutazione del personale.

Prevedere in ogni servizio incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti perché la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella divisione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di fare parte di una squadra.

**Soggetti coinvolti:** Servizio Personale, Responsabili di Settore, Segretario Generale

**Destinatari:** Tutto il personale

#### **Azione: 5**

##### **Titolo: Realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.**

**Obiettivi e descrizione dell'intervento:** Rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne favorendo politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari che tengano conto delle condizioni specifiche di uomini e donne attraverso una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro.

Coniugare le necessità di tipo familiare o personale rappresentate dai dipendenti con le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino nel rispetto della normativa di legge e contrattuale. Valutare la temporaneità delle concessioni legandole all'esigenza personale e familiare del dipendente in modo da non aumentare in modo eccessivo il carico di lavoro dei colleghi di servizio e/o impedire a questi la fruizione di orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe.

**Soggetti coinvolti:** Servizio Personale, Responsabili di Settore, Segretario Generale

**Destinatari:** Tutto il personale

**DURATA DEL PIANO. PUBBLICAZIONE.**

Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale. Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consiglieria alle pari opportunità territorialmente competente nonché pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente.

Potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.