



All. 1)

CITTÀ DI ERCOLANO
Città Metropolitana di Napoli

**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la
valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le
discriminazioni**

**PIANO TRIENNALE
DELLE AZIONI POSITIVE
DEL COMUNE DI ERCOLANO
2021-2023**

per favorire le pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori dell'ente



CITTÀ DI ERCOLANO

Città Metropolitana di Napoli

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2021/2023
(Ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna a norma della Legge 28.11.2005 n. 246 e s.m.i.")

Adottato con deliberazione di Giunta n. 80 del 15/04/2021

INTRODUZIONE

Gli Enti locali, al pari delle altre amministrazioni pubbliche sono tenuti all'approvazione di Piani triennali di Azioni positive come disposto dall'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni *"...predispongono 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 fra uomini e donne"*,

Il D.lgs. 165/01, così come modificato dal D.Lgs. 150/09 "Riforma Brunetta", dalla legge 183/2010 "Collegato Lavoro" e da ultimo dalla Legge 215/2012 *"Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni"*, fa emergere con chiarezza l'attenzione del legislatore alle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, con la novità che per la finalità, perseguite dal decreto di riforma del lavoro pubblico, di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato, si aggiunge la garanzia dell'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Il divieto di discriminazione, introdotto dal Collegato Lavoro, deve essere inteso nella sua più ampia accezione, in linea con i principi comunitari, da ultimo espressi con la Direttiva CEE 2006/54, recepita dal D.lgs. 5/2010, trasfusi nel D.lgs. 198/2006, rappresentati anche nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007, *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*, nella parte in cui afferma che l'attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità ha come presupposto la eliminazione delle discriminazioni e la prevenzione delle stesse ed ancora che le amministrazioni sono tenute a garantire ed esigere l'osservanza delle norme che vietano qualsiasi discriminazione diretta e indiretta in riferimento ad ogni fase ed aspetto della vita lavorativa.

Il divieto di forme di violenza morale o psichica è strettamente connesso al fenomeno del mobbing che, come è noto, nell'ordinamento italiano non è direttamente disciplinato, ma che in già diversi contratti collettivi nazionali è stato oggetto di tutela.

L'art. 21 del Collegato lavoro, interviene anche sull'art. 7 del D.Lgs. 165/01, declinando maggiormente il principio della garanzia di parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, già contenuto nell'articolo in questione, con la seguente formulazione letterale: *"1. 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"*.

L'ulteriore intervento, dell'art. 21 del Collegato Lavoro, è sull'art. 57 del D.Lgs. 165/01, disposizione interamente dedicata al tema delle pari opportunità, che introduce diversi commi prima del comma 1, aventi per oggetto la costituzione e il funzionamento di un "Comitato unico di garanzia per le pari



CITTÀ DI ERCOLANO

Città Metropolitana di Napoli

opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni“, all'interno di ciascuna amministrazione, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, e dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Tra le novità apportate dal D.lgs. 150/09 di Riforma del Lavoro Pubblico in tema di parità e pari opportunità con particolare riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance, vi è quella che la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e delle unità organizzative deve avvenire in un quadro di pari opportunità, come indicato all'art. 3 dello stesso decreto.

Sul tema dello sviluppo delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance, si è espressa la CIVIT con la deliberazione n. 22/2011.

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”;
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”³
- 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”
- Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”



CITTÀ DI ERCOLANO

Città Metropolitana di Napoli

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Ercolano per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro;
- Divieto di discriminazione retributiva;
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- Divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici;
- Divieti di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza;
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari;
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

SITUAZIONE ATTUALE:



CITTÀ DI ERCOLANO

Città Metropolitana di Napoli

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato alla data del 31.12.2020, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO DISTINTO PER GENERE E CATEGORIE AL 31.12.2020				
CTG	PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA	MASCHI IN SERVIZIO	DONNE IN SERVIZIO	TOTALE
DIR	14	2	1	3
D	174	14	14	28
C	264	42	36	78
B	332	76	44	120
A	58	4	2	6
TOTALE	842	138	97	235
Posti vacanti e disponibili al 31.12.2020				607

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono 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 finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici 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. Nell'organizzazione del Comune di Ercolano è presente la componente femminile e per tale motivo si rende opportuno nella gestione del personale porre particolare attenzione e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.



CITTÀ DI ERCOLANO

Città Metropolitana di Napoli

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti all'Amministrazione Comunale da parte del personale dipendente, dal C.U.G. e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Si evidenzia che la mancata adozione del Piano triennale delle Azioni Positive di cui all'art. 48 del D.lgs. 198/2006, comporta il divieto di assunzione a qualsiasi titolo come prescritto all'art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001.

Il Comune di Ercolano, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Il Comune di Ercolano:

- con provvedimento del Dirigente del settore Affari generali e pianificazione prot. n. 38658 del 02.09.2011, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- con deliberazione di Giunta n. 227 del 14.07.2011, esecutiva ai sensi di legge, sono stati individuati gli indirizzi dell'A.C. per la nomina del C.U.G;
- con verbale n. 2 del 23.09.2011 il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) ha approvato il Regolamento per il proprio funzionamento, stabilendo all'art. 5, comma 1 lettera i compiti propositivi del CUG, tra i quali quello di predisposizione di piani per favorire la sostanziale uguaglianza sul lavoro tra uomini e donne; promozione di iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità; iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone; diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti; azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- con deliberazione di Giunta n. 93 del 01.04.2014, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive triennio 2014-2016;
- con deliberazione di Giunta n. 119 del 07.04.2015, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive triennio 2015-2017;
- con deliberazione di Giunta n. 110 del 10.03.2016, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive triennio 2016-2018;
- con deliberazione di Giunta n. 84 del 28.02.2017, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive triennio 2017-2019;
- con deliberazione di Giunta n. 145 del 22.03.2018, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive triennio 2018-2020;
- con deliberazione di Giunta n. 149 del 01.04.2019, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive triennio 2019-2021;

Si rappresenta che in rapporto alle azioni attivate nell'anno 2019:

- a) non si sono svolti né sono stati segnalati all'interno dei Settori dell'ente atteggiamenti o comportamenti tesi ad avvilire il dipendente o consistenti in pressioni, molestie sessuali o mobbing;
- b) i settori che hanno indetto procedure selettive pubbliche hanno rispettato l'equilibrio di genere;
- c) è stato garantito l'accesso delle dipendenti ai corsi di formazione programmati;
- d) sono state assunte iniziative volte a garantire la tutela del personale in condizioni particolari;
- e) è stata garantita la diffusione tra il personale delle comunicazioni inerenti alle pari opportunità;



f) nel conferimento degli incarichi di responsabilità è stato rispettato l'equilibrio di genere.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale (2021/2023), si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente. Il Piano ripropone gli obiettivi già inseriti nel precedente Piano triennale essendo la sua formulazione esaustiva e valida anche per il futuro.

Nel corso del triennio 2021/2023 questa Amministrazione comunale intende realizzare un Piano Di Azioni Positive teso a:

- Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- Obiettivo 5: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.



CITTÀ DI ERCOLANO

Città Metropolitana di Napoli

Ambito d'azione: ambiente di lavoro

(OBIETTIVO 1)

Il Comune di Ercolano si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
 - Casi di mobbing;
 - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
- Tali finalità saranno realizzate attraverso la seguente azione: effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari o interviste al personale dipendente.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Dirigenti di Settore– Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Tempi: **PERMANENTE**

Ambito di azione: assunzioni

(OBIETTIVO 2)

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

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 opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano 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 di Ercolano valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Redazione dei bandi in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.

Tempi: **PERMANENTE**

Ambito di azione: formazione

(OBIETTIVO 3)

1. Descrizione Intervento: **FORMAZIONE**

Obiettivo: I Piani di formazione (P.A.F.) dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..) per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.



CITTÀ DI ERCOLANO

Città Metropolitana di Napoli

La formazione dovrà riguardare, oltre all'aggiornamento professionale, anche le tecniche di lavoro di gruppo e il sistema delle pari opportunità

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di Settore con ciascun Dirigente al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Dirigenti.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Dirigenti di Settore – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Tempi: **TRIENNALE - AGGIORNAMENTO ANNUALE**

Si precisa che in virtù dell'art. 34 comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006 che ha modificato l'art. 2 della Legge n. 125/1991, a partire dal 1 ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possono richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al programma-obiettivo di cui all'articolo 10, comma 1, lettera c) del D. Lgs. 198/2006.

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

(OBIETTIVO 4)

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, 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.

Il Comune di Ercolano favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare, l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

Finalità strategiche: 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. Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario. In particolare, l'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita nel rispetto del vigente regolamento orario di servizio, di lavoro, di rilevazione automatica della presenza in servizio del personale e di accesso del pubblico approvato con deliberazione di G.M. n. 314 del 19.11.08, modificato con deliberazione di G.M. n. 172 del 15.07.09, entrambe esecutive ai sensi di legge ed integrato con successiva deliberazione di Giunta n. 50 del 03.02.2012, provvedimenti esecutivi ai sensi di legge. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Azione positiva 1: Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al telelavoro e al part-time.

Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 3: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie 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.

Soggetti e Uffici coinvolti: Dirigenti di settore – Segretario Generale – Ufficio Personale.



CITTÀ DI ERCOLANO
Città Metropolitana di Napoli

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale

Tempi: **PERMANENTE**

Ambito di azione: informazione

(OBIETTIVO 5)

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Dirigenti di settore, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Dirigenti di settore sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, C.E.D.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, a tutti i cittadini

Tempi: **PERMANENTE**

Ambito di azione: Performance e merito

(OBIETTIVO 6)

Stimolare e attuare la valorizzazione delle professionalità attraverso la valutazione del merito e delle performance individuali.

Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici, 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

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti

Tempi: **TRIENNALE - AGGIORNAMENTO ANNUALE**

Azione: Autovalutazione benessere organizzativo e azioni positive da realizzare

(OBIETTIVO 7)

Obiettivo: analisi e monitoraggio del benessere organizzativo, tramite apposito questionario, di concerto con l'O.I.V., con messa in evidenza delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori; valutazione azioni positive in essere e acquisizione proposte per le azioni da realizzare.

Finalità: valutazione scientifica del benessere organizzativo dell'ente, valutazione delle azioni poste in essere dall'ente e acquisizione delle proposte del personale in materia di azioni positive.

Azione: Predisposizione all'interno della sezione intranet del portale istituzionale di una sezione dedicata:

a) alla diffusione del formulario di autodiagnosi.

b) alla raccolta di proposte e suggerimenti da parte del personale sull'attuazione del principio di pari opportunità nell'ente con la predisposizione di un format per la raccolta di proposte e suggerimenti da parte del personale.

c) Raccolta dati e loro elaborazione; Interpretazione dei dati; Individuazione di ambiti di intervento finalizzati alla rimozione di eventuali gap rilevati



A chi è rivolto: A tutti i dipendenti
Tempi: 6 mesi
Il annualità – 2020

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale (2021/2023).

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E RISORSE NECESSARIE

Il Comune di Ercolano si impegna a garantire con le risorse necessarie il funzionamento del CUG e a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, nell'ambito del triennio, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

MONITORAGGIO DEL PIANO

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, il Comune di Ercolano attiverà un percorso di valutazione, sulla base delle risorse disponibili, sotto la responsabilità del Funzionario responsabile della sezione gestione e sviluppo delle risorse ed Organizzazione e Metodi che, a fasi programmate, informerà ciclicamente il CUG.

Ai sensi dell' art. 5 comma 1, punto 3 del "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia", il CUG svolgerà i compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale

PUBBLICAZIONE

Il piano viene pubblicato in modo permanente sul sito istituzionale nell'apposita sezione dell'amministrazione trasparente.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Ercolano, 25/02/2021