

COMUNE DI SANTO STEFANO DEL SOLE

Provincia di Avellino

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.) PER IL TRIENNIO 2022-2024

ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma della Legge 28 novembre 2005 n. 246" s.m.i.

PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Amministrazione Comunale per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal D. Lgs. n. 196 del 2000. L'art. 7, comma 5, del D. Lgs. n. 196/2000 dispone, infatti, che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" ha successivamente ripreso e coordinato in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" ed alla Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro".

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e le 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" - specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni e 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". Le azioni positive sono misure temporanee speciali finalizzate 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 sia indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie se si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive contenute nei Piani di 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 donne e uomini.

Le pari opportunità sono principio fondamentale nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni.

L'art. 7, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 s.m.i. prevede espressamente 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.*

Il Comune di Santo Stefano del Sole, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro anche al fine di migliorare i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Per tali ragioni, il Comune di Santo Stefano del Sole ha disposto alla luce della normativa vigente il presente Piano delle azioni positive relativo al triennio 2022-2024, individuando le azioni positive che questo Comune intende adottare al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Monitoraggio dell'organico

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

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A
Uomini	1	4	1	2
Donne	0	1	0	0

Titolare della sede di Segreteria Comunale del Comune di Santo Stefano del Sole in convenzione con il Comune di Bonito (Av) è una donna.

Organi elettivi comunali

Per quanto riguarda la composizione degli organi elettivi del Comune, il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

Organi elettivi	Uomini	Donne
Sindaco	1	0
Giunta Comunale	2	1
Consiglio Comunale	6	5

Ambiente di lavoro

Il Comune di Santo Stefano del Sole si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate, a titolo esemplificativo, da pressioni o molestie sessuali; casi di *mobbing* e/o discriminazioni.

Il Comune si impegna, altresì, a garantire il rispetto della *privacy* dei propri dipendenti e collaboratori.

Occorre considerare che l'ambiente di lavoro e l'organizzazione degli uffici e dei servizi non comportano problematiche di rilievo rispetto alla realizzazione del principio della piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Nel complesso, l'organizzazione del lavoro del Comune di Santo Stefano del Sole appare rispettosa dei principi di pari opportunità contenuti nel presente piano triennale.

Obiettivi ed azioni positive del piano

Il Comune, nella definizione degli obiettivi che 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;
- c) salvaguardia del principio della dignità e dell'inviolabilità della persona, in particolare, per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

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

"Obiettivo 1": Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, *mobbing* e discriminazioni;

"Obiettivo 2": Organizzare le attività lavorative consentendo la conciliazione tra la vita professionale e la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori;

"Obiettivo 3": Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;

"Obiettivo 4": Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;

"Obiettivo 5": Valorizzare il benessere organizzativo ed il clima lavorativo mediante l'utilizzo di strumenti ritenuti utili anche prevedendo articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;

"Obiettivo 6": Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;

"Obiettivo 7": Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale per il periodo 2022/2024.

Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

Disposizioni finali

Il Piano della azioni positive 2022/2024 viene pubblicato sul sito *web* istituzionale all'albo pretorio *online* dell'Ente e nella sezione "*Amministrazione Trasparente*" - sottosezione *Altri contenuti - Dati ulteriori*.

Viene, inoltre, trasmesso alla Consigliera di parità territorialmente competente e reso disponibile per tutti i dipendenti del Comune di Santo Stefano del Sole.

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

L'efficacia delle singole azioni è basata sulla capacità di raggiungere e coinvolgere tutti i soggetti impegnati e coinvolti e/o destinatari delle azioni medesime e sulla capacità dei singoli di dare contenuto e coerenza all'iniziativa.