

# COMUNE DI TORREVECCHIA TEATINA

## PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE ANNO 2022 – ANNO 2024

### 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”;
- D.Lgs n. 165 del 30/03/2001 art. 7, 54 e 57** – “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs n. 198 del 1/04/2006** – “Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna” a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- D.Lgs 8 marzo 2000, n. 53**, “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”;
- D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151**, “Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, a norma dell’articolo 15 della legge 6 marzo 2000, n. 53;
- D.Lgs 9 luglio 2003, n. 215**, “Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007** del Ministro delle 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”;
- 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”;
- Legge 23 novembre 2012, n. 215**, “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”;
- Decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- 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 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 7 agosto 2015, n. 124**, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;

**Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020**, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;

**Direttiva del 26/06/2019 n. 2, della Presidenza del consiglio dei Ministri**, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;

## PREMESSA

Il piano di azioni positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell’Ente. L’art. 48 del D. Lgs 198/2006 prevede che “ *le Amministrazioni Pubbliche, compresi i Comuni, debbono adottare un piano di azioni positive, di durata triennale, finalizzate a favorire l’integrazione del principio di pari opportunità nelle concrete scelte di gestione della risorse umane garantendo l’esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne*”; in particolare le Azioni Positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il piano triennale di Azioni positive 2022 -2024 del Comune di Torrevecchia Teatina rappresenta uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

Le Amministrazioni pubbliche devono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l’individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire e le iniziative programmate per favorire l’attuazione dei principi di pari opportunità nell’ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

## OBIETTIVI

Gli obiettivi che il Comune si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- Tutelare e riconoscere forme fondamentali e irrinunciabili di diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 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;
- Ritenerne come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori garantendo condizioni di lavoro privi di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 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;
- Rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro fra uomini e donne;
- Promuovere in tutti gli uffici una fase di analisi degli aspetti che hanno attinenza con le Pari Opportunità per costruire una rete in grado di raccogliere e fornire informazioni su tali tematiche. Tale promozione potrebbe avvenire anche attraverso diffusione di materiale e seminari informativi sulle conoscenze acquisite e sui contesti normativi sulle Pari Opportunità
- Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionale svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;
- Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune;
- In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati;

### **L'ORGANICO DEL COMUNE DI Torrevecchia Teatina**

Il piano triennale di azioni positive del Comune, non può prescindere dalla constatazione che l'organico ( dipendenti in servizio a tempo indeterminato e determinato) non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla seguente ricognizione effettuata alla data del 1/12/2021.

Lavoratori a tempo	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
--------------------	-----------	--------	--------	--------	--------	--------

indeterminato						
Donne	0	2	0	1	0	3
Uomini	0	2	0	3	0	5

Il Piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile, considerata la situazione di equilibrio tra la presenza di personale maschile e quella femminile, 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

1. Prevenire il mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di dipendenti ad unità organizzative/settori diversi da quelli di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi/settori deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi;
2. Garantire:
  - a) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale senza discriminazione di genere. Il piano di formazione dell'Ente dovrà tenere conto delle esigenze dei diversi Settori consentendo la uguale possibilità per le donne e per gli uomini di frequentare i corsi individuati. I corsi verranno svolti in orario di lavoro preferibilmente presso la sede comunale o comunque in ambito provinciale;
  - b) l'informazione sulle opportunità offerte in materia di congedi parentali. A tale scopo saranno disponibili in intranet una raccolta di quesiti sulle tematiche relative ai congedi;
  - c) tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti compatibilmente con le proprie esigenze organizzative
  - d) la riserva alle donne, ove possibile, di almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso o di selezione;
  - e) la pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione del personale;
3. Consentire, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale (flessibilità, permessi, aspettative, congedi) in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche alla necessità di assistere familiari in situazione di condizione sociale o psico-fisica tale da richiedere l'assistenza per l'espletamento dei normali atti di vita quotidiana;
4. Prevedere la realizzazione, sul sito istituzionale, di una sezione apposita, denominata "pari opportunità", contenente informazioni su iniziative in tema di pari opportunità, nonché l'indicazione di link attinenti alla tematica, ovvero altre notizie utili, volte a diffondere la cultura della sostanziale uguaglianza di genere. Questa iniziativa mira ad aumentare la consapevolezza della cittadinanza sulla tematica delle pari opportunità e di genere.
5. Predisporre un documento (ad es. una circolare interna) che incoraggi il personale alla adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, utilizzando in tutti i documenti di lavoro (atti amministrativi, relazioni, regolamenti ecc) un linguaggio non

discriminatorio (ad esempio, usando il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi – come *“persone”* anziché *“uomini”*, *“lavoratori e lavoratrici”* anziché *“lavoratori”* o evitando, ad esempio, il titolo di *“signora”* quando può essere sostituito dal titolo professionale, soprattutto quando i nomi maschili copresenti sono accompagnati dal titolo. Il lavoro potrà essere supportato dai suggerimenti contenuti nella Direttiva 23/05/2007 P.C.M. *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*).

#### **DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento. Il presente Piano potrà subire modifiche/variazioni nel corso del triennio, anche su proposta del GUG.

#### **PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile per tutti i dipendenti sulla rete intranet del Comune – Trasparenza e Merito. Sarà altresì trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Chieti e alla Consigliera provinciale di parità.