

## PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021-2023

### Premesso

Che il decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 reca norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche ed in particolare , gli art. 1, 7, e 57 in materia di pari opportunità;

Che nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni con il decreto legislativo 11 aprile 2008 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ed in particolare l'art. 48 che impone alle amministrazione dello Stato di predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità",

Vista la direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne" emanata dal Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e dal Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità, che richiama la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE

Visto Il decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 ed in particolare l'art. 28 sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui "La valutazione di cui all'art.17, comma 1 lettera a) che recita ... *deve riguardare tutti i rischi di sicurezza e la salute dei lavoratori tra cui anche quelli connessi alle differenze di genere* ...;

Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 che ha previsto, tra l'altro l'inserimento di specifici obiettivi in materia di parità e pari opportunità nella programmazione delle Amministrazioni Pubbliche;

Vista la legge 4 novembre 2010 n. 183 c.d. "collegato lavoro" ed in particolare l'art. 21 che è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche;

VISTA la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la P.A. e del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia alle pari opportunità "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche";

Il Comune di Casoria adotta il presente Piano di azioni positive per il triennio 2021-2023.

Il Piano 2021-2023 si pone in continuità con il precedente Piano 2020-2022 ma occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Con il presente **Piano Azioni Positive** l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e

tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

### **Obiettivi generali del piano sono:**

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

#### 1. Descrizione Intervento:

Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate

### **NEL COMUNE DI CASORIA**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente a servizio dell'Amministrazione Comunale (aggiornata all'1/01/2021) presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

<b>LAVORATORI</b>	<b>CAT. A</b>	<b>CAT. B</b>	<b>CAT. C</b>	<b>CAT. D</b>	<b>TOTALE</b>
DONNE	2	17	39	14 (7)**	72
UOMINI	31	84	63 (1) *	17 (13)**	196
<b>TOTALE</b>	<b>33</b>	<b>101</b>	<b>102</b>	<b>31 (20)**</b>	<b>267</b>

\* 1 dip. Part-time

\*\* tra parentesi è riportato il numero dei dipendenti titolari di posizione organizzativa

Dai dati quali/quantitativi raccolti si è evidenziata la necessità di programmare e realizzare con il Piano di Azioni Positive, buone pratiche, in particolare nei campi della formazione, dei diritti, della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, del *mobbing* e della comunicazione, attraverso l'approfondimento analitico, studi di fattibilità e realizzazione sperimentale di interventi specifici, con una particolare attenzione alla formazione/informazione dei lavoratori.

## ANALISI E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

<b>N. Azione</b>	<b>Ricognizione delle Risorse Umane</b>
<b>Titolo</b>	<b>Le risorse umane</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
<b>Finanziamenti</b>	Fondi dell'Ente
<b>Obiettivi</b>	Fotografia delle risorse umane e del personale dell'ente finalizzata ad avere precisi dati statistici divisi per sesso
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Rilevazione del personale dipendente , a tempo indeterminato e determinato, dei collaboratori esterni, distinto per sesso e per età con l'indicazione del ruolo coperto, della categoria di appartenenza, dell'anzianità di servizio, dell'attribuzione delle posizioni organizzative. Inoltre quanti dipendenti ricorrono a forme di orari flessibili Richiesta annuale del monitoraggio (20 febbraio di ogni anno) ai sensi della direttiva pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri
<b>Strutture coinvolte nella sperimentazione</b>	Soggetti e Uffici Coinvolti: Dirigenti - Ufficio Personale.
<b>Metodologia</b>	Progettazione partecipata dell'intervento.
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione
<b>Tempi</b>	7 mesi

## AREA COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

<b>N. Azione</b>	<b>A1</b>
<b>Titolo</b>	<b>Istituzione Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'Ente
<b>Obiettivi</b>	-Avviare modalità e strutture di conoscenza delle condizioni, degli sviluppi professionali del personale femminile e mettere a punto piani di azioni positive. -Diffondere la cultura della prevenzione nel campo della salute attraverso seminari informativi e campagne di prevenzione al tumore al seno (ecc); -Trasmettere al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari

	<p>opportunità, delle informazioni previste dalla Direttiva 2/2019;</p> <p>-Attività di informazione tra i dipendenti sulle competenze del CUG e attività di sensibilizzazioni su tali tematiche, anche attraverso convegni aperti ai dipendenti, anche utilizzando gli strumenti telematici;</p> <p>-Attività di divulgazione pubblica del Piano delle azioni positive e dei risultati;</p>
<b>Descrizione dell'intervento</b>	<p>Contrastare il fenomeno del <i>mobbing</i> e delle violenze sul luogo di lavoro ed in famiglia</p> <p>Attuare azioni per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni</p>
<b>Strutture coinvolte nella sperimentazione</b>	Direzione del Personale Uffici Pari Opportunità dell'Amministrazione - .
<b>Metodologia</b>	<i>Focus group</i> rivolto a gruppi di lavoratori Studi ed analisi della legge 183/2010 collega lavoro
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione
<b>Tempi</b>	6 mesi

## AREA CONCILIAZIONE ORARIO FLESSIBILE

**Obiettivo: Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.**

<b>N. Azione</b>	<b>B1</b>
<b>Titolo</b>	<b>ORARIO DI LAVORO</b>
<b>Destinatari</b>	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
<b>Obiettivi</b>	<p>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.</p> <p>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.</p>
<b>Descrizione dell'intervento</b>	<b>Azione positiva 1:</b> Prevedere articolazioni orarie diverse e

	<p>temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.</p> <p><b>Azione positiva 2:</b> 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.</p> <p><b>Azione positiva 3:</b> Sperimentazione di servizi che, attraverso orari flessibili, possano conciliare le esigenze familiari e di servizio.</p> <p>Hanno il compito di offrire ai minori e alle famiglie un'opportunità di attenzione, di cura, di sostegno alle relazioni e alla crescita dei bambini.</p>
<b>Strutture coinvolte nella sperimentazione</b>	Soggetti e Uffici coinvolti: Dirigenti - Segretario Comunale – Ufficio Personale.
<b>Metodologia</b>	Progettazione partecipata
<b>Tempi</b>	tempi 3/ 6 mesi.

## AREA FORMAZIONE

**Obiettivo: Rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale**

<b>N. Azione</b>	<b>C1</b>
<b>Titolo</b>	<b>Comunicazione di parità</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
<b>Finanziamenti</b>	Fondi dell'Ente
<b>Obiettivo</b>	<p>Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.</p> <p>Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.</p>
<b>Descrizione dell'intervento</b>	<p><b>Azione positiva 1:</b> percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap, se presenti. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.</p> <p><b>Azione positiva 2:</b> Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile 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 Responsabili.</p> <p><b>Azione Positiva 3:</b> Azioni seminariali di informazione/formazione relativamente alle normative di</p>

	genere a supporto del singolo e/o del gruppo di lavoro.
<b>Strutture coinvolte nella sperimentazione</b>	Soggetti e Uffici Coinvolti: Dirigenti - Segretario Comunale - Ufficio Personale. A chi è rivolto: A tutti i dipendenti
<b>Metodologia</b>	Progettazione partecipata dell'intervento.
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione
<b>Tempi</b>	7 mesi

### **AREA BARRIERE ARCHITETTONICHE**

<b>Azione</b>	<b>C2</b>
<b>Titolo</b>	Non più barriere e impedimenti
<b>Destinatari</b>	Tutte le donne
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'Ente
<b>Obiettivi</b>	Rilevazione barriere architettoniche sui luoghi di lavoro e nel tessuto urbano e predisposizione piano di intervento
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Studio di fattibilità per l'eliminazione di impedimenti e barriere nei luoghi di lavoro e nel tessuto urbano .
<b>Strutture coinvolte</b>	Uffici tecnici comunali ed altre strutture e soggetti esterni
<b>Metodologia</b>	Rilevazione delle barriere architettoniche .
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta all'interno ed all'esterno dell'Amministrazione
<b>Tempi</b>	8 mesi

### **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ'**

<b>N. Azione</b>	<b>C4</b>
<b>Titolo</b>	
<b>Destinatari</b>	Donne
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'Ente;
<b>Obiettivi</b>	1. <u>Obiettivo</u> : Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

	Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno. Diffondere la cultura di genere nel campo dell'orientamento, della salute, del lavoro.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	<b>Azione positiva 1</b> : Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile. <b>Azione positiva 2</b> : Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere. <b>Azione positiva 3</b> : 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.
<b>Strutture coinvolte</b>	Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale.
<b>Metodologia</b>	A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione
<b>Tempi</b>	3 mesi

## INFORMAZIONE

<b>N. Azione</b>	<b>C4</b>
<b>Titolo</b>	
<b>Destinatari</b>	Donne
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'Ente;
<b>Obiettivi</b>	<b>Obiettivo:</b> Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità. 1. Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi
<b>Descrizione dell'intervento</b>	<b>Azione positiva 1</b> : Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

	<p><b>Azione positiva 2:</b> Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle 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</p> <p>Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale.</p>
<b>Strutture coinvolte</b>	<p>Soggetti e Uffici Coinvolti: Dirigenti, Ufficio Personale e Segretario Comunale.</p> <p>Ufficio Personale.</p>
<b>Metodologia</b>	<p>A chi è rivolto: a tutti i dipendenti e a tutti i cittadini</p>
<b>Tipologia di azione</b>	<p>Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione</p>
<b>Tempi</b>	<p>3 mesi</p>