



CITTA' DI SOVERIA MANNELLI
(Provincia di Catanzaro)

Allegato alla delibera G. C. n. 17 del 21/02/2024

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2024/2026 - Art. 48 D. Lgs. 11/04/2006, n. 198

PREMESSA

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 sia indiretta, e "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il D. Lgs. 11/04/2006, n. 198 "Codice della pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'art. 6 della Legge 28/11/2005, n. 246, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23/05/2000, n.196 "Disciplina delle attività e delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", e di cui alla Legge 10/04/1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

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, per rimediare a svantaggi, rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice. Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 impartita dal Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Contesto aziendale

Il Comune di Soveria Mannelli (CZ) cura la informazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione tra uomini e donne, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

Al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, il Comune di Soveria Mannelli si impegna a:

- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componenti delle commissioni di concorso, (fermo restando il principio di cui all'art. 35, comma 3, lettera e), del D. Lgs. n. 165/2001);
- garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro. Tale onere è rispettato dal Comune di Soveria Mannelli, sia per quanto riguarda l'accesso dall'esterno che per quanto riguarda le progressioni di carriera interne;
- garantire la tutela di ogni lavoratore del Comune di Soveria Mannelli da atti e comportamenti che assumono le caratteristiche del mobbing e della violenza morale, fisica e psicologica.

Le azioni del presente Piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità tra lavoratrici donne e lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi, mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo, di percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno nonché di azioni comunicative mirate.

Obiettivi generali

- intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane favorendo il cambiamento con la realizzazione di interventi specifici in un'ottica di valorizzazione di genere;
- favorire la crescita professionale promuovendo l'inserimento delle donne nei settori, nei livelli professionali e nelle posizioni gerarchiche nei quali sono sottorappresentate;
- favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale 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 dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

Azioni di intervento

1. Benessere organizzativo e promozione della qualità del lavoro;
2. Sicurezza sul lavoro;
3. Promozione della cultura di genere;
4. Conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro;
5. Formazione e sviluppo professionale.

Azione n. 1

BENESSERE ORGANIZZATIVO E PROMOZIONE DELLA QUALITÀ DEL LAVORO

OBIETTIVO:

Promuovere il benessere organizzativo ed individuale al fine di conseguire un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro.

AZIONE:

- Strutturare il monitoraggio organizzativo del benessere collettivo e individuale del personale, attraverso la periodica effettuazione di indagini di clima interno;
- coinvolgimento del CUG nell'analisi dei risultati emersi al fine di acquisire delle proposte volte al miglioramento delle eventuali aree critiche emerse.

Azione n. 2

SICUREZZA SUL LAVORO

OBIETTIVO:

Promuovere la sicurezza sul lavoro in ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro correlato.

AZIONE:

- Strutturare la valutazione oggettiva dello stress lavoro-correlato attraverso la periodica analisi di specifici fattori (organizzazione e processi di lavoro, condizioni e ambiente di lavoro comunicazione interna e specifici fattori soggettivi), in collaborazione con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, che possono portare all'individuazione di un problema di stress da lavoro;
- in presenza di fattori di rischio, individuare le misure organizzative più adatte a prevenire, eliminare o ridurre il rischio di stress ed attuare le misure con la collaborazione dei lavoratori e loro rappresentanti;
- analisi dei dati anche in relazione agli interventi avviati dall'Ente volti anche ad ottimizzare e migliorare gli ambienti di lavoro.

Azione n. 3

PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE

OBIETTIVO:

- Diffondere una cultura di genere all'interno dell'Ente;
- Ricepire dati e informazioni;
- Creare un canale specifico attraverso cui informare le/i dipendenti per accrescere la loro consapevolezza sulle tematiche di genere.

AZIONE:

Sensibilizzare il personale dell'Ente (e contemporaneamente i gestori interni delle risorse umane) sul tema della differenza di genere con l'obiettivo di superare gli stereotipi culturali, di sviluppare le potenzialità di ciascuno e di valorizzare la "differenza di genere" come elemento positivo e non discriminatorio, attivando strumenti di comunicazione tecnici/informatici (newsletter, circolari) per comunicazioni specifiche e organizzate per temi.

Azione n. 4

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DEI TEMPI DI LAVORO

OBIETTIVO:

- Favorire l'equilibrio tra i tempi di vita e i tempi di lavoro;
- Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane;
- Migliorare l'efficienza organizzativa del lavoro part-time;
- Garantire ai lavoratori e alle lavoratrici in situazioni di particolare disagio la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari, senza pregiudizio per la funzionalità dei servizi di riferimento;
- Salvaguardare e valorizzare le professionalità e lo sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time, favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro;
- Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento del personale al momento del rientro in servizio da congedi parentali o da lunghi periodi di assenza, anche attraverso lo strumento del lavoro part-time;
- Promuovere l'attivazione di tavoli di concertazione per la ridefinizione (flessibilità oraria, modalità di accesso) dello strumento del "part-time".

AZIONE:

- Salvaguardare e valorizzare le professionalità e lo sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time ed altre forme di flessibilità, favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro;
- Far crescere la "cultura della flessibilità" come forma utile per l'organizzazione del lavoro a tutti i livelli.

Azione n. 5**FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE****OBIETTIVO**

- Diffondere una cultura di "formazione permanente", a tutti i livelli, garantendo una formazione mirata allo sviluppo professionale delle diverse categorie, senza discriminazioni di genere all'interno dell'Ente;
- Migliorare la gestione delle risorse umane per creare un ambiente di lavoro in cui le/i dipendenti si sentano valorizzati e motivati;
- Garantire una formazione organizzata in maniera differenziata in base ai destinatari;
- Adottare tutte le necessarie misure nell'articolazione degli incontri formativi residenziali in modo da consentire la più ampia partecipazione anche del personale part-time;
- Individuare specifiche tematiche da produrre in sede di elaborazione del Piano della Formazione dell'Ente.

AZIONE:

- Favorire la costante formazione del personale per migliorare la gestione delle risorse umane e per dare la possibilità all'Amministrazione Comunale di creare un ambiente di lavoro positivo, con particolare riguardo alla valorizzazione delle differenze di genere a vantaggio di tutta la struttura;
- Prevedere, nell'arco del triennio, anche specifiche azioni formative mirate all'informazione e sensibilizzazione del personale sul tema delle pari opportunità.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano sarà pubblicato nel sito internet dell'ente in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

Nel periodo di vigenza, sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, così da procedere - se necessario - ad aggiornare e/o integrare questo Piano, con cadenza annuale.

Lo scopo, infatti, è quello di rendere questo documento uno strumento dinamico e pienamente efficace per il raggiungimento degli obiettivi previsti.

Il presente Piano sarà trasmesso alla Consiglieria di Parità della Regione Calabria, per l'espressione del parere di competenza.