



# Comune di Agerola

Città Metropolitana di Napoli

## PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2019-2021

### FONTI NORMATIVE

### PREMESSA

### ARTICOLI

- |        |   |
|--------|---|
| Art. 1 | Alcuni dati sul personale del Comune di Agerola     |
| Art. 2 | Obiettivi   |
| Art. 3 | Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie |
| Art. 4 | Monitoraggio del Piano                              |
| Art. 5 | Durata  |

## **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"

## **Premessa**

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Agerola 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 retributivo
- 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.

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.

Il Comune di Agerola:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 82 del 21 giugno 2013 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 Comunale n. 99 del 17 luglio 2013, ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) stabilendo all'art. 4 i compiti propositivi del CUG, tra i quali quello di predisporre piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e cercando di garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, secondo le indicazioni dell'Unione Europea;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 184 del 27 novembre 2015, ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2015-2017";
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 46 dell'8 aprile 2016, ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2016-2018", nel quale si prende atto degli esiti dell'indagine sul "Benessere Organizzativo" del personale dipendente eseguita tramite questionari somministrati in forma anonima dai quali si evince che il Piano è rispondente alle esigenze ivi segnalate;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 28 febbraio 2017 ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2017-2019";
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 112 del 28 settembre 2018 ha rinnovato la composizione del CUG nelle persone dei sigg.ri Salvatore Ruocco, Gregorio De Stefano e Vincenzo Nastri, quali rappresentanti sindacali, e delle sigg.re Rossella Mascolo, Giovanna Peccerillo e Raffaella de Martino, quali rappresentanti dell'Amministrazione;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 117 del 12 ottobre 2018, ha proceduto all'aggiornamento e all'approvazione del regolamento per il funzionamento del CUG.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2019-2021 del Comune di Agerola, che conferma in buona sostanza il Piano triennale di Azioni Positive 2017-2019, 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.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano

per l'ordinamento italiano.

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.

Gli obiettivi generali del Piano triennale di Azioni Positive del Comune di Agerola sono quelli indicati nell'art. 2 del presente documento.

### **Art. 1** **Alcuni dati sul personale del Comune di Agerola**

Prima di procedere con un'analisi di maggior dettaglio del piano delle azioni degli obiettivi previsti per il triennio di riferimento, si ritiene necessario avere una fotografia aggiornata della popolazione organizzativa del Comune di Agerola. Tale fotografia, per una miglior fruibilità ed unitarietà del Piano è di seguito riportata.

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2018, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

<b>CATEGORIA</b>	<b>A</b>		<b>B</b>		<b>C</b>		<b>D</b>	
<b>DESCRIZIONE</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>D</b>
<b>Posti di ruolo a tempo pieno</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
<b>Posti di ruolo a tempo parziale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Personale in convenzione art. 1 comma 557</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Totali</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

**Totale donne presenti nell'ente: numero 14**

**Totale uomini presenti nell'ente: numero 12**

E' significativo sottolineare che ai livelli direttivi/posizioni organizzative (cat. D), ovvero dei Responsabili di Settore ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui agli articoli 107 e 109 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e s.m.i., la situazione organica è così rappresentata:

**Lavoratori cat. D con funzioni e responsabilità artt. 107 e 109 Decreto Legislativo n. 267/2000 e s.m.i.**

**Donne: numero 2**

**Uomini: numero 3**

Si dà quindi atto che vi è equilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

## **Art. 2 Obiettivi**

Nel corso del triennio 2019-2021 il Comune di Agerola intende perseguire in coerenza con la normativa vigente i seguenti obiettivi, intraprendendo le azioni positive di seguito specificate.

### **A. Azioni per la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare**

Per favorire la crescita di un sistema più equilibrato, in grado di coniugare in modo flessibile i tempi del lavoro professionale con quelli più generali di vita, il Comune di Agerola intende dare attuazione alla normativa relativa al part-time e al telelavoro.

Si intende perseguire quest'intento, facendo salvi gli aspetti funzionali ed organizzativi, al fine di garantire l'erogazione dei servizi in modo efficace e di mantenere in equilibrio la distribuzione delle attività di lavoro fra i/le dipendenti.

#### **a. Disciplina del part-time**

In questi anni si manterrà l'intento di favorire, da parte del Comune, la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale, cercando di accogliere le esigenze del personale, pur rispettando gli aspetti funzionali ed organizzativi, al fine di garantire l'erogazione dei servizi in modo efficace.

#### **b. Disciplina del telelavoro**

L'obiettivo che si persegue con il presente piano è quello di avviare l'esperienza del telelavoro, nell'attività di programmazione dell'Ente, quale forma di lavoro flessibile nell'ambito dell'amministrazione comunale.

#### **c. Flessibilità d'orario**

Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, prevedendo forme di flessibilità dell'orario di lavoro dei dipendenti, con particolare attenzione alle lavoratrici e ai lavoratori con figli minorenni e/o con particolari esigenze familiari.

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 oraria per periodo di tempi limitati.

Come previsto dai Contratti Nazionali sarà introdotta la Banca delle Ore al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, con permessi compensativi, delle ore prestate in più rispetto all'orario "normale", con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Viene confermata la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita.

### **B. Formazione**

Per quanto concerne le attività formative dovrà tenersi conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare gli specifici corsi. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione delle attività formative in orari, sedi e modalità operative atti a renderle accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze proprie, di familiari o malattia, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabili di settore o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Il Comune si impegna altresì a promuovere la formazione per migliorare il benessere sul luogo di lavoro e l'affezione al luogo di lavoro. Un lavoratore motivato e fidelizzato produce infatti incomparabilmente maggiori rispetto ad uno demotivato, sia come quantità che come qualità, immettendo nel proprio lavoro una carica creativa finalizzata a risolvere situazioni difficili o anche impossibili.

### **C. Valorizzazione ruolo del C.U.G.**

Il Comune di Agerola, in esecuzione dell'art. 57 del D.Lgs. del 30 marzo 2001, n. 165, e della Direttiva dei Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 04.03.2011 ha istituito con Deliberazione di Giunta n. 82 del 21.06.2013 il CUG (Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni),

la cui composizione è stata da ultimo rinnovata con deliberazione di Giunta n. 112 del 28.09.2018.

Sarà favorito e valorizzato il buon funzionamento del comitato mettendo a disposizione spazi, strumenti e fornendo un supporto organizzativo.

Si intende accrescere le competenze del Comitato Unico di Garanzia mediante:

- formazione specifica all'interno del Comitato sui temi del benessere organizzativo ed individuale;
- formazione specifica ad uso dei dipendenti sui temi del benessere organizzativo ed individuale;
- supporto a regime dell'attività del CUG attraverso la fornitura, al citato organismo, di tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività, nonché l'individuazione di uno o più referenti istituzionali interni che facilitino l'attività dello stesso;
- predisposizione, somministrazione, lettura e restituzione di questionari al personale dipendente, per verificare la loro condizione familiare e personale, la distanza casa-lavoro, le eventuali difficoltà di conciliazione di tempi, servizi, percorrenze, trasporti per programmare nuove azioni positive mirate.

**D. Sostegno straordinario al personale in condizione di disagio**

Come iniziativa volta a facilitare il reinserimento del dipendente che si trovi nelle condizioni di non potere partecipare attivamente al lavoro per lunghi periodi, per cause familiari o per particolari condizioni psico-fisiche, senza incidere sul bilancio dell'ente, valutare la promozione dell'istituto della job rotation fra colleghi di settori e servizi contigui, in modo che il periodo di sostituzione temporaneo serva anche a rendersi conto dell'impegno lavorativo di altri uffici e ad incentivare la futura collaborazione.

**E. Promozione delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nelle designazioni in comitati, commissioni o altri organismi collegiali.**

Si perseguirà l'obiettivo assicurando:

- il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- la presenza di almeno un componente di sesso femminile nelle commissioni di concorso e selezione;
- la rappresentatività femminile in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne dell'ente, richiamando l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità nei provvedimenti di nomina;
- il richiamo espresso al rispetto della normativa in tema di pari opportunità nella redazione di bandi di concorso e/o selezione.

**F. Welfare aziendale**

Valutare la possibilità di adibire nelle sedi che presentano condizioni adeguate, apposite aree che possano essere destinate alla pausa pranzo e/o momenti di relax fuori orario di lavoro.

**Art. 3**

**Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie**

Il Comune di Agerola 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.

**Art. 4**

**Monitoraggio del Piano**

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, il Comune di Agerola attiverà un percorso di valutazione, sulla base delle risorse disponibili, sotto la responsabilità dell'ufficio personale che, a fasi programmate, informerà ciclicamente il CUG.

Ai sensi dell'art. 4 del "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia", il CUG svolgerà i compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate.

**Art. 5**

**Durata**

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.