



# COMUNE di PAGANI

Provincia di Salerno

SETTORE AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA CITTA'

# PIANO DI AZIONI POSITIVE 2022 - 2024

**Approvato con Delibera di G.C. n. 35 del 20/05/2022**

## **INDICE:**

- Premessa generale
- Quadro organizzativo del comune al 31/12/2021.
- Obiettivi:
  1. Obiettivo 1: Parità e pari opportunità.
  2. Obiettivo 2: Benessere Organizzativo.
  3. Obiettivo 3: Formazione svolta in orario di lavoro.
  4. Obiettivo 4: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione o di violenza morale o psichica.
  5. Obiettivo 5: Prevenzione mobbing.
- Azioni:
  1. Azioni di diversity management (disabilità).
  2. Azioni di diversity management (età).
  3. Azioni di Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.
  4. Azione positiva per la promozione della cultura di genere.
  5. Rafforzamento del Comitato Unico di Garanzia.
- Attori coinvolti
- Durata del Piano

## Premessa Generale

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (poi abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni,

evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

## QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 31 DICEMBRE 2021

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

<b>LAVORATORI</b>	<b>CAT. D</b>	<b>CAT. C</b>	<b>CAT. B</b>	<b>CAT. A</b>	<b>TOTALE</b>
DONNE	7	26	1	0	34
UOMINI	9	28	6	2	45
TOTALE	16	54	7	2	79

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Settore" ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

<b>Lavoratori con funzioni di responsabilità art. 107 D. Lgs. 267/2000</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
	3	5

<b>SEGRETARIO GENERALE</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
	1	0

<b>DIRIGENTI</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
	0	0

### COMPOSIZIONE RSU

<b>GENERE</b>	<b>UNITA'</b>	<b>%</b>
Donne	2	28,57%
Uomini	5	71,43%

<b>CATEGORIA CONTRATTUALE</b>	<b>DONNE</b>	<b>% DONNE SUL TOTALE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>% UOMINI SUL TOTALE</b>	<b>TOTALE</b>	<b>% CATEGORIA SUL TOTALE</b>
<b>A</b>	0	0%	2	100%	2	2,50%
<b>B</b>	1	14,29%	6	85,71%	7	8,75%
<b>C</b>	26	48,15%	28	51,85%	54	67,50%
<b>D</b>	7	43,75%	9	56,25%	16	20,00%
<b>SEGRETARIO</b>	1	100%	0	0%	1	1,25%
<b>TOTALE</b>	<b>35</b>	<b>43,75%</b>	<b>45</b>	<b>56,25%</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Al 31/12/2021 il personale del Comune di Pagani (composto per oltre la metà da personale di categoria C), incluso il Segretario Generale, risultava composto da 80 lavoratori di cui il 43,75% donne (35), mentre gli uomini rappresentavano il 56,25% del totale (45).

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, in quanto il quadro sopra riportato evidenzia, a livello di personale in servizio, una situazione di sostanziale equilibrio, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198, non sussistendo un divario fra generi non superiore ai due terzi.

Al contrario, la composizione della RSU evidenzia uno sbilanciamento nella composizione dell'organismo collettivo rappresentativo di tutti i lavoratori.

## **Obiettivi**

Il piano delle Azioni Positive per il triennio 202-2024 comprende i seguenti obiettivi generali:

**Obiettivo 1:** Parità e pari opportunità.

**Obiettivo 2:** Benessere Organizzativo.

**Obiettivo 3:** Formazione svolta in orario di lavoro.

**Obiettivo 4:** Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione o di violenza morale o psichica.

**Obiettivo 5:** Prevenzione mobbing

### **Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità**

Il tema delle pari opportunità resta centrale tra le politiche rivolte alle persone che lavorano nel Comune di Pagani per affrontare situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri familiari e le esigenze di conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Il Comune di Pagani dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione. Il lavoro agile verrà sviluppato in armonia con le novità normative e contrattuali, proseguendo, ove possibile, l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a livello normativo e contrattuale, affiancando al ruolo conciliativo di tale strumento anche le potenzialità in termini di maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, per facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili".

Proseguire nel potenziamento delle piattaforme tecnologiche, già ampiamente implementate negli anni precedenti dal tecnico informatico dei Servizi informatici e tecnologici in una dimensione di transizione al digitale, sia in chiave abilitante il lavoro agile sia con lo

scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di “*risultati*” che al mero “*tempo di lavoro*”, nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro).

***Piano rivolto:*** Tutti dipendenti dell'Ente

***Tempistica di realizzazione:*** triennio di riferimento.

## **Obiettivo 2: Benessere Organizzativo**

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai responsabili dei singoli settori, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna anche attraverso tecnologie digitali, dando così anche piena attuazione alle previsioni del PTPCT con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

***Piano rivolto:*** Tutti dipendenti dell'Ente

***Tempistica di realizzazione:*** triennio di riferimento.

## **Obiettivo n. 3 Formazione svolta in orario di lavoro**

Favorire la partecipazione dei dipendenti, ed in particolare delle donne, alla formazione. Partendo da alcune positive esperienze, sino

ad oggi sperimentate, di formazione on site e a distanza mediante e-learning, potenziare tale metodologia. Incrementare la formazione con docenti interni, replicando l'esperienza già elaborata negli anni precedenti dal tecnico informatico dei Servizi informatici e tecnologici sulla sicurezza informatica, con elaborazione di video corso, slide e test di verifica, per favorire la diffusione di competenze acquisite dai dipendenti a tutto il personale.

***Piano rivolto:*** *Tutti dipendenti dell'Ente*

***Tempistica di realizzazione:*** *triennio di riferimento.*

#### **Obiettivo 4: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

Il Comune di Pagani, attraverso il Piano della azioni positive 2022-2024, si impegna a promuovere una comunicazione rispettosa della differenza di genere, promuovendo una comunicazione istituzionale, sia interna che esterna, sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi, in coerenza con l'istituzione dell'Assessorato alla Gentilezza fortemente voluto dall'Amministrazione (delega attribuita con decreto di nomina n. 14 del 23/02/2021 all'attuale vice-sindaco). Gli Assessori alla Gentilezza sono amministratori comunali che hanno ricevuto la delega alla gentilezza, si occupano di buona educazione, del rispetto verso il prossimo e la cosa pubblica, del prendersi cura di chi soffre (es. i malati, o le persone sole) o è in difficoltà (chi ha perso il lavoro, disabili, anziani, genitori separati con figli), il tutto attraverso la costruzione di buone pratiche di gentilezza.

***Piano rivolto:*** *Tutti dipendenti dell'Ente*

***Tempistica di realizzazione:*** *triennio di riferimento.*

## **Obiettivo 5: Prevenzione mobbing**

Evitare che misure organizzative di gestione del personale possano tradursi in comportamenti mobbizzanti. I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di settori diversi da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dal dipendente, la mobilità tra settori diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.

**Piano rivolto:** *Tutti dipendenti dell'Ente*

**Tempistica di realizzazione:** *triennio di riferimento.*

### **1. Azioni di diversity management (disabilità):**

- Riservare attenzione al tema dell'accessibilità di spazi web, applicazioni e documenti nella consapevolezza che le barriere digitali possono seriamente compromettere le potenzialità operative dei lavoratori disabili e dei cittadini utenti (ad es. implementazione di linee di indirizzo per la stesura di documenti accessibili e le architetture web);
- Riservare attenzione a percorsi formativi rivolti a colleghe e colleghi con disabilità;
- Riservare attenzione all'inserimento lavorativo delle colleghe e colleghi con disabilità.

### **2. Azioni di diversity management (età):**

- Sensibilizzazione e sostegno sul tema dell'età (aging diversity) analizzando soluzioni che consentano di attivare occasioni per un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni;
- Raccolta dei fabbisogni di formazione digitale per i dipendenti;
- Verificare possibilità di progetti specifici per garantire il benessere lavorativo anche negli ultimi anni di lavoro dei dipendenti.

### **3. Azioni di Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica:**

- Informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine;
- Informazione, formazione e sensibilizzazione sui temi del mobbing e del benessere organizzativo coinvolgendo anche i responsabili di settore. In particolare: riconoscere i segnali di stress legati all'attività lavorativa, favorire forme efficaci di comunicazione e gestione dei conflitti.
- Condivisione e promozione di buone pratiche orientate non solo alle pari opportunità ma anche nella prospettiva di creare ambienti fisici e sociali per valorizzare l'apporto dei soggetti fragili.

### **4. Azioni positiva 4: promozione della cultura di genere**

- Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità mediante:
  1. Pubblicare e diffondere il Piano delle Azioni Positive;
  2. Dare maggiore visibilità alle iniziative del C.U.G. attraverso la pubblicazione della documentazione relativa alla sua attività sul sito dell'Ente in apposita sezione;
  3. Dotare il C.U.G. di propria casella di posta elettronica, attraverso la quale tutti i lavoratori possono far pervenire osservazioni e suggerimenti.

### **5. Rafforzamento del Comitato Unico di Garanzia**

L'azione concerne il rafforzamento del Comitato unico di garanzia (CUG), che esplica la propria attività attraverso 3 funzioni:

- Funzione propositiva: formulazione di proposte di indirizzo delle azioni positive, prevenzione o rimozione di situazioni di discriminazione e violenza, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione pubblica;



- Funzione consultiva: formulazione di pareri su riorganizzazione, piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale;
- Funzione di verifica: relazione annuale sulla situazione del personale, attuazione del piano di azioni positive, monitoraggio degli incarichi, indennità e posizioni organizzative.

## **ATTORI COINVOLTI**

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti attori: Segreteria generale e responsabili, sempre in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia e l'Assessore al ramo.

## **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento.

La piena attuazione del presente Piano è rinviata ad una validazione da parte del Comitato. Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On line, sul sito web del Comune di Pagani.

Pagani, 09/05/2022