



COMUNE DI POLISTENA

CITTÀ METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 13 DEL 23-02-2022

Oggetto: Approvazione Piano Triennale Azioni Positive - 2022/2024

L'anno **duemilaventidue** il giorno **ventitre** del mese di **febbraio** alle ore **15:10**, nella residenza comunale, si è riunita la Giunta Municipale, sotto la Presidenza del Sindaco Tripodi Michele.

Sono intervenuti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente / Assente
Tripodi Michele	Sindaco	Presente
Politano' Giuseppe	Vice Sindaco	Presente
Cannata' Valeria	Assessore	Presente
Nasso Marco	Assessore	Assente
Napoli Maria Catena	Assessore	Presente
Sorace Domenico	Assessore	Presente

Partecipa il Segretario Generale Lampasi Daniela

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione ed invita a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione relativa all'oggetto predisposta dal responsabile della **RIPARTIZIONE SERVIZI FINANZIARI**, corredata dei pareri favorevoli di cui all'art. 49 del D.Lgs n. 267/00, di seguito riportata:

IL RESPONSABILE DELLA RIPARTIZIONE SERVIZI FINANZIARI

PREMESSO

- *che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246” le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani delle azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;*
- *che il Piano Triennale delle Azioni Positive, previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, è dunque un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro e ad individuare misure specifiche per eliminare le forme di discriminazione eventualmente rilevate;*
- *che l'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2001 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” in particolare all'art. 7, prevedendo che “Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno». La rimozione di tali fattori, che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, deve avvenire attraverso l'introduzione di meccanismi che disinneschino queste dinamiche e, in qualche modo, compensino gli svantaggi e consentano concretamente l'accesso ai diritti;*
- *che la Direttiva 2/2019 (“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”), approvata dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità –, sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per promuovere ed attuare i principi di parità e di pari opportunità;*
- *che le Azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate 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 fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;*

Atteso che:

- *il Comune di Polistena, in coerenza con la normativa di riferimento, intende promuovere la parità e le pari opportunità e prevenire ogni forma di discriminazione e sostenere il benessere organizzativo;*
- *in continuità con il precedente Piano di Azioni Positive adottato con deliberazione di G.C. n. 171/2019, il Comune di Polistena è consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi in materia di pari opportunità, si rende necessario l'aggiornamento del P.T.A.P. per il triennio 2022 – 2024, in coerenza anche con la Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri;*
- *unitamente agli altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il presente piano dovrà essere aggiornato ogni anno ed approvato per il triennio successivo;*

Considerata *l'opportunità di ampliare le garanzie avverso non soltanto le discriminazioni legate al genere, ma anche ad ogni altra forma di discriminazione diretta ed indiretta che possa discendere da quei fattori di maggior rischio quali, a mero titolo esemplificativo, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, lingua, ecc.*

Ritenuto *di dover aggiornare il Piano di azioni positive per il triennio 2022-2024, così come allegato alla presente formandone parte integrante;*

Visti:

il D.lgs. 267/2000;

il D.lgs. 165/2001;

il D.lgs. 198/2006;

il D. Lgs. 81/2008 s.m.i;

Dato atto *che la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;*

PROPONE DI DELIBERARE

per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente richiamati e trascritti:

1. **DI APPROVARE** *il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024 che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso;*
2. **DI DARE ATTO** *che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "trasparenza";*
3. **DI TRASMETTERE** *il presente piano ai responsabili delle Ripartizioni dell'Ente ed al CUG.*

VALUTATA la sopra estesa proposta di deliberazione e ritenuta la stessa condivisibile per le motivazioni soprariportate;

VISTO il D.Lgs. n. 267/00 e ritenuta la propria competenza;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTI i pareri favorevoli espressi dai Responsabili dei servizi interessati in ordine alla regolarità tecnica e contabile della proposta di deliberazione, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D. Lgs. n. 267/00, allegati all'originale del presente atto;

SENTITO il Segretario Generale ai sensi dell'art. 97 del D.Lgs 267/2000;

ATTESO che la presente deliberazione rientra nelle materie di competenza della Giunta Comunale;

RITENUTA la propria competenza;

CON voti unanimi espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

Per quanto in premessa riportato;

DI APPROVARE e fare propria la superiore proposta di deliberazione che qui si intende integralmente riportata e trascritta ad ogni effetto di legge;

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, stante i motivi d'urgenza.

=====

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto

Sindaco
F.to Tripodi Michele

Segretario Generale
F.to Lampasi Daniela



COMUNE DI POLISTENA

(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

Ripartizione Servizi Finanziari

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI POLISTENA PER IL TRIENNIO 2022 - 2024

PREMESSA

Il Piano triennale delle Azioni Positive, previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro e individua misure specifiche per eliminare le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Le Azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate 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 fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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 e fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza. La rimozione di tali fattori, che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, deve avvenire attraverso l'introduzione di meccanismi che disinneschino queste dinamiche e, in qualche modo, compensino gli svantaggi e consentano concretamente l'accesso ai diritti. Non a caso, le azioni positive vengono considerate anche “*discriminazioni egualitarie*”: tenere conto delle specificità di ognuno significa poter individuare gli eventuali gap e diversità di condizioni fra le persone e, quindi, sapere dove e come intervenire per valorizzare le differenze e colmare le disparità.

La materia è disciplinata da:

- Il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. lgs. 23 maggio 2000 n. 196 “*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.
- 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, “*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che 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”*.

- La materia era, tuttavia, già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del CCNL comparto Regioni autonomie locali del 14.09.2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in *“azioni positive”* a favore delle lavoratrici.
- L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*.
- L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2001 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* in particolare all'art. 7, prevedendo che *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno»*, nonché all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG *“Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.
- In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità *“l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza”*.
- Il tema delle pari opportunità è, inoltre, regolamentato da una serie di disposizioni legislative e da ultimo la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la pubblica Amministrazione – ha emanato la Direttiva n. 2/2019 con la quale sono definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità ai sensi del D.lgs. 11.04.2006 n. 198 recante *“codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e ove sono indicate le concrete azioni cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la direttiva si propone.

Il comune di Polistena, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità aveva già in precedenza approvato il piano delle azioni positive, da ultimo con deliberazione di G.C. n. 171 del 20/11/2019 per il triennio 2019/2021, ed intende procedere al suo aggiornamento per il triennio 2022-2024 tenendo conto delle vicende che hanno interessato la struttura amministrativa e sempre con la finalità di armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2021

Al 31/12/2021 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto della situazione suddivisa per genere:

	Segretario	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Totale
DONNE	1	11	7	3	1	23
UOMINI		33	17	11	5	66
TOTALE	1	44	24	14	6	89

Così suddivisi per Ripartizione:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Ripartizione Affari Generali	5	9	14
Ripartizione Servizi Sociali, Culturali, Pubblica Istruzione, Sport.	4	2	6
Ripartizione Servizi Finanziari e Personale	7	3	10
Ripartizione Servizi di Vigilanza e Polizia Amministrativa	15	6	21
Ripartizione Servizi Tecnici	37	2	39
TOTALE	68	22	90

Con deliberazione della Giunta comunale n. 24 del 9 novembre 2012 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia, e nominato con determinazione del Responsabile della Ripartizione - Segreteria-AA. GG. - n. 683 del 16 settembre 2013. Esso è chiamato a svolgere un ruolo importante quale primario soggetto propulsivo, ha il compito di svolgere attività di studio, ricerca, promozione e verifica delle pari opportunità. Il CUG, come precisato dall'art. 57 del D.lgs. 165/2001, contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

AZIONI DI CUI ALLA DIRETTIVA PRESIDENZA CONSIGLIO DEI MINISTRI N.2/2019

- Prevenzione e Rimozione delle discriminazioni;
- Piani triennali di azioni Positive;

- Politiche di reclutamento e gestione del personale;
- Organizzazione del lavoro-Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Rafforzamento dei comitati unici di garanzia;

Pertanto, in attuazione della Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la pubblica Amministrazione è stato redatto il seguente Piano.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il Piano delle Azioni Positive ha validità triennale. Si riconfermano gli obiettivi già indicati nei precedenti piani triennali e in particolare il piano 2019-2021, ma tenendo conto del fatto che i progetti di seguito evidenziati sono in continuo divenire, l'attuale rappresentazione è da considerarsi sempre "in progress" e aggiornabile ogni anno.

Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta la rimodulazione degli interventi in seguito all'emersione di nuove opportunità ovvero nuovi bisogni o emergenze organizzative.

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2022-2024 del Comune di Polistena si pone, in continuità con il precedente Piano 2019-2021, quale 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 obiettivi 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.

Molti istituti atti a favorire le pari opportunità, previsti dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, sono da anni operativi presso l'Ente. Sul punto, in primis, si rimarca che la composizione delle Commissioni di concorso delle procedure di assunzione è conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente, con almeno un terzo di componenti donne; la composizione della Giunta Comunale tiene conto della componente femminile; il ruolo del segretario è ricoperto da figura femminile; le Posizioni Organizzative sono conferite tenendo conto delle professionalità presenti nell'Ente; è prevista la partecipazione di tutti i lavoratori a corsi di formazione e aggiornamento professionale, attraverso l'organizzazione di corsi online e in presenza; particolare considerazione è attribuita alle esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità, a mezzo di opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per quanto possibile. Infine, il trattamento retributivo è basato sull'assenza di distinzioni tra uomini e donne, nonché sull'applicazione delle medesime condizioni per l'accesso alle prestazioni previdenziali.

Obiettivi e azioni positive - triennio 2022/2024

Obiettivo/Azione n. 1 – Orario di lavoro – Destinatari Tutti i dipendenti.

In un contesto di attenzione alle necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il Comune di Polistena si impegna a:

- a) Gestire in modo flessibile l'orario di lavoro settimanale, con articolazione oraria delle 36 ore settimanali su cinque giorni, dal lunedì al venerdì, per il personale addetto ai servizi amministrativi, tenendo comunque conto del personale in servizio, delle esigenze d'ufficio e della funzionalità dei servizi;
- b) Intraprendere una politica di attenzione e sostegno a favore dei lavoratori che manifestino la necessità di modificare temporaneamente il proprio orario di lavoro, per motivi familiari e/o

sanitari legati alle necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto dell'equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti;

- c) Favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, aspettative, ecc..), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo, e orari e modalità flessibili, garantendo così la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura.

Protagonisti: Responsabili di Ripartizione, Segretario Generale, Servizio Risorse Umane;

Tempi: 2022/2024

Obiettivo/Azione n. 2 – Smart Working – Destinatari: Tutti i dipendenti

Con particolare riguardo ai soggetti in condizione di fragilità, lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità, si prevede:

- a) Il potenziamento della modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, attivando le procedure per consentire al personale di rendere le prestazioni direttamente dal proprio domicilio.
- b) L'adozione del P.O.L.A (Piano Organizzativo del Lavoro Agile), individuando la priorità delle richieste di esecuzione di rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e dei lavoratori cc.dd. "fragili".

Protagonisti: Responsabili di Ripartizione, Segretario Generale, Servizio Risorse Umane

Tempi 2022/2024

Obiettivo/Azione n. 3 – Formazione – Destinatari: Tutti i dipendenti

Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera. Le attività di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Ripartizione, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi. La formazione professionale obbligatoria è svolta in presenza e, in particolare da Marzo 2020, tramite webinar online. Tali modalità organizzative favoriscono senz'altro la partecipazione delle donne alla formazione. L'affidatario del servizio di formazione fornisce costantemente newsletter e circolari sulle novità normative e attività di interesse dell'Ente.

Protagonisti: Responsabili di Ripartizione, Segretario Generale, Servizio Risorse Umane
Tempi 2022/2024

Obiettivo/Azione n. 4 – C.U.G – Destinatari: Tutti i dipendenti

Il CUG è un organismo di garanzia paritetico che assicura all'interno dell'Ente la parità e pari opportunità anche attraverso misure che favoriscono il benessere organizzativo e appoggiano le iniziative che promuovono le pari opportunità ed il contrasto a tutti i tipi di discriminazione nell'ambiente di lavoro. Al CUG sono assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate anche alla luce della Direttiva della Presidenza del consiglio dei Ministri n.2/2019.

L'amministrazione intende stimolare l'attività del CUG, attraverso una specifica attività formativa sulle tematiche di interesse, con autoformazione individuale o di gruppo, supporti cartacei e/o informatici e promuovendo la collaborazione tra il CUG ed il nucleo di valutazione, nonché con gli altri organismi istituiti.

Protagonisti: Servizio Risorse Umane, Segretario Generale, C.U.G.

Tempi: 2022/2024

Obiettivo/Azione n. 5 – Informazione generale – Destinatari: tutti i dipendenti; tutti i cittadini

Al fine di consentire il rispetto della normativa sulle pari opportunità, nonché il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente Piano, il Comune di Polistena si impegna nell'attività di:

- a) Informazione/supporto al personale dipendente sulle tematiche di interesse generale (attraverso circolari a tutti i dipendenti) e argomenti più specifici coinvolgenti un numero di destinatari determinato (note a singoli o a gruppi di lavoratori);
- b) Segnalazione di progetti/opportunità in materia di welfare;
- c) Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità;
- d) Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, disposizioni e novità sul tema pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Protagonisti: Servizio Risorse Umane, Dirigenti, Segretario Generale.

Tempi: 2022/2024

Obiettivo/Azione n. 6 – Mobilità interna – Destinatari: Tutti i dipendenti

Il Comune, per ragioni di servizio, può disporre, con atti formali, procedimenti di mobilità interna. Tali atti devono essere adeguatamente motivati e tenere conto non solo delle ragioni organizzative, ma anche valutare se la mobilità possa impattare con una situazione socio familiare disagiata del lavoratore.

Protagonisti: Dirigenti, Segretario Generale, Servizio Risorse Umane

Tempi 2022/2024

Obiettivo/Azione n. 7 Ripartizione competenze tra aree – Destinatari: Tutti i dipendenti

Per agire in modo positivo sul benessere organizzativo ed evitare carichi eccessivi di lavoro, l'Amministrazione si impegna a:

- a) Attenersi ad una equa distribuzione dei carichi di lavoro, attraverso la ripartizione di competenze tra aree e lavoratori in servizio, ferma restando la consapevolezza che un comportamento collaborativo e flessibile è un vantaggio comune;
- b) Le nuove competenze, qualora assegnate, devono prevedere forme di passaggio guidato e condiviso, il relativo percorso formativo da svolgersi principalmente in orario di lavoro, e forme di tutoraggio e controllo periodico da parte dei Responsabili di Area.

Protagonisti Servizio Risorse Umane, Responsabili di Ripartizione, Segretario Generale

Tempi 2022/2024

Obiettivo/Azione n. 8 – Condivisione obiettivi – Destinatari: Tutti i dipendenti

È necessario migliorare la condivisione, da parte dei Responsabile di Area/Servizio, degli obiettivi da raggiungere coinvolgendo i lavoratori anche attraverso incontri periodici, per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi, del grado di raggiungimento degli stessi, per la risoluzione di problematiche insorte, nonché per la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro. Ciò anche al fine di prevenire l'insorgere di conflitti, attraverso condivisione degli obiettivi, nell'intento di aumentare la consapevolezza di fare parte di una squadra.

Protagonisti: Servizio Risorse Umane, Responsabili di Ripartizione, Segretario Generale

Tempi 2022/2024

Obiettivo/Azione n. 9 – Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni – Destinatari: Tutti i dipendenti

Nell'interesse dell'Amministrazione è necessario avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro" al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare le conseguenti azioni positive.

Il Comune di Polistena si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate, a titolo meramente esemplificativo, da:

- a. Pressioni o molestie;
- b. Casi di *mobbing*;
- c. Atteggiamenti miranti ad avvilire il/la dipendente, anche in forma velata ed indiretta;

- d. Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

L'Amministrazione ha come obiettivo la tutela della dignità e professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori nonché garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.

Sarà favorita l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani.

Protagonisti: Responsabili di Ripartizione, Segretario Generale, Tutti i dipendenti

Tempi 2022/2024

MONITORAGGIO DEL PIANO

Per la verifica ed il monitoraggio del presente Piano Triennale di Azioni Positive, il Comune di Polistena si avvale delle proprie strutture e del "Comitato Unico di Garanzia" (C.U.G). Il C.U.G., inoltre, svolgerà compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate, nonché propositivi, nel rispetto di quanto previsto dalla Direttiva Ministeriale 4 marzo 2011.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale, con aggiornamento annuale anche come allegato al piano della Performance in ragione del collegamento con la performance e si intende prorogato fino all'adozione del nuovo. Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente, al CUG del Comune di Polistena.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente del Comune di Polistena.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.