

COMUNE DI VILLARICCA
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI
PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2017/2019

1. Quadro normativo

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico: in particolare l'art. 19 del CCNL Comparto Regioni e 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 Comparto Regioni e Autonomie locali del 22.01.2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*.

Il D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 81/2008, che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro - correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a: – chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro; – valorizzazione ed ascolto delle persone; – attenzione ai flussi informativi; – relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità; – operatività e chiarezza dei ruoli; – equità nelle regole e nei giudizi;

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2011, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", ed 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» e 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"

2. La situazione nel Comune di Villaricca

A fronte di una continua ridefinizione delle strutture organizzative e del contesto normativo di riferimento, oltre che della sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini, il personale del Comune di Villaricca è costantemente calato e, in assenza di *turnover*, non si è verificato un ricambio generazionale. In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese. Come ricordato nella Direttiva sopra citata "un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza" L'Amministrazione Comunale ha nominato con Deliberazione n. 65 del 03.10.2012 il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità e, con Deliberazione n. 20 del 12.04.2013, ha approvato il primo Piano delle azioni positive per il triennio 2013 - 2015; - è stata effettuata la rilevazione del benessere organizzativo tramite la somministrazione dell'apposito questionario pubblicato sul sito istituzionale dell'ANAC;

3. Il personale in servizio

Ad oggi la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato è la seguente:

Dipendenti in servizio alla data del 01.02.2017: n. 83, di cui n. 26 donne (pari al 31,3% del totale) e n. 57 uomini (pari al 68,7% del totale).

Fra questi, distinti per categoria di inquadramento:

Categoria A: n. 18, di cui n. 3 donne e n. 15 uomini

Categoria B: n. 14, di cui n. 4 donne e n. 10 uomini

Categoria C: n. 39, di cui n. 13 donne e n. 26 uomini

Categoria D: n. 12, di cui n. 6 donne e n. 6 uomini.

In particolare, tra i dipendenti con funzioni di responsabilità:

Categoria D: n. 6, di cui n. 2 donne e n. 4 uomini.

Non ci sono dipendenti in *part time*.

La situazione per età e titolo di studio suddivisa tra uomini e donne è la seguente:

Età: 20 - 29 anni: n. 1 dipendente, uomo

Età: 30 - 39 anni: n. 4 dipendenti, di cui n. 2 donne e n. 2 uomini

Età 40 - 49 anni: n. 8 dipendenti, di cui n. 2 donne e n. 6 uomini

Età 50 - 59 anni: n. 46 dipendenti, di cui n. 14 donne e n. 32 uomini

Età 60 - 66 anni: n. 24 dipendenti, di cui n. 8 donne e n. 16 uomini

Titolo di studio di licenza media inferiore: n. 37, di cui n. 6 donne e n. 31 uomini

Titolo di studio della qualifica professionale: n. 5, di cui n. 4 donne e n. 1 uomo

Titolo di studio del diploma di scuola secondaria superiore: n. 28, di cui n. 9 donne e n. 19 uomini

Titolo di studio della laurea: n. 11, di cui n. 7 donne e n. 4 uomini

Titolo di studio della specializzazione *post* laurea: n. 2, uomini.

Dai dati sopra riportati si rileva una percentuale di poco meno di un terzo delle donne sull'intero organico di ruolo; detta percentuale però aumenta sia al crescere delle categorie di inquadramento, sia del titolo di studio. Equilibrata è invece la divisione all'interno delle fasce di età, in un contesto in cui l'età media appare molto elevata, con soli 13 dipendenti su 83 al di sotto dei 50 anni.

4. Obiettivi Generali del Piano

Il Comune di Villaricca nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;

- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. **Tutelare e riconoscere** come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
2. **Garantire** il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. **Ritenere**, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. **Intervenire** sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. **Rimuovere** gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. **Offrire** opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
7. **Favorire** politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. **Sviluppare** criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

5. Azioni Positive

Azione 1: Formazione e Attività del CUG:

Obiettivi e descrizione dell'intervento: Accrescere la formazione dei membri del CUG sui temi di propria competenza con autoformazione individuale o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi. Sviluppare lo spazio internet dedicato con informazioni rivolte ai dipendenti sia in materia di pari opportunità sia sull'attività del CUG

Soggetti coinvolti: membri del CUG;

Destinatari: membri del CUG; tutti i dipendenti

Azione 2: Indagini conoscitive sul benessere organizzativo.

Obiettivi e descrizione dell'intervento: Effettuazione annuale dell'indagine

Soggetti coinvolti: membri del CUG

Destinatari: tutto il personale

Azione 3: Monitoraggio e analisi delle richieste / concessioni di variazione di orario/permessi e aspettative varie.

Obiettivi e descrizione dell'intervento: Coniugare le necessità di tipo familiare o personale presentate dai dipendenti con le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino nel rispetto della normativa di legge e contrattuale. Valutare la temporaneità delle concessioni legandole all'esigenza personale e familiare del dipendente in modo da non aumentare in modo eccessivo il carico di lavoro dei colleghi di servizio e/o impedire a questi la fruizione di orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe.

Soggetti coinvolti: Settore personale e organizzazione, Responsabili di Settore, CUG

Destinatari: tutto il personale

Azione 4: Formazione del personale

Obiettivi e descrizione dell'intervento: Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini. Rilevare la eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi ecc.

Soggetti coinvolti: Servizio personale e organizzazione, Responsabili di Settore

Destinatari: tutto il personale

Azione 5: Riduzione dello stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari.

Descrizione dell'intervento: Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate (es. maternità). Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti. Il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo a causa di maternità, malattia o cura dei familiari, deve essere accompagnato dai colleghi, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) in modo che nessuno si senta escluso.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Settore, tutto il personale;

Destinatari: tutto il personale

Azione 6: Maggiore condivisione da parte dei Responsabile di Settore/Servizio degli obiettivi da raggiungere e maggiore coinvolgimento dei dipendenti

Obiettivi e descrizione dell'intervento: **Obiettivi:** aumentare il benessere organizzativo e la performance generale. **Interventi:** prevedere in ogni servizio incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche

insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti perché la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella divisione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di fare parte di una squadra.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Settore;

Destinatari: tutto il personale

6. Durata del piano. Pubblicazione.

Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale. Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera alle pari opportunità della Città Metropolitana di Napoli, al CUG del Comune di Villaricca nonché pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente, Sezione Amministrazione Trasparente. Potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.