

**COMUNE DI VILLARICCA**  
**CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI**  
**PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023/2025**

**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, nell'ultimo triennio il personale del Comune di Villaricca ha continuato a diminuire e, in assenza di *turnover*, sia per motivi legati alla normativa nazionale, sia a causa della dichiarazione di dissesto intervenuta nel 2018, non si è verificato un ricambio generazionale. In questo contesto, l'emergenza mondiale derivante dalla pandemia da COVID - 19 ha imposto un brusco e complessivo ripensamento dell'utilizzo delle risorse umane, cogliendo al volo le opportunità offerte dall'utilizzo dei mezzi informatici, al fine di cercare di garantire al massimo la continuità dei servizi alla collettività e limitarne quanto più possibile i disagi derivanti dalle misure di contenimento e di distanziamento sociale. In quest'ottica la valorizzazione delle persone e della loro professionalità acquisita negli anni 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 di Giunta Comunale n. 65 del 03.10.2012 il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità e, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 12.04.2013, ha approvato il primo Piano delle azioni positive per il triennio 2013 - 2015; con successive Deliberazioni il Piano è stato aggiornato. Infine, con Deliberazione della Commissione Straordinaria n. 27 del 14.04.2022 è stato

approvato il Piano per il triennio 2022 - 2024. A tal proposito, la Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Napoli ha emanato una importante direttiva, trasmessa a mezzo PEC ed acquisita al protocollo generale dell'Ente in data 26 gennaio 2021 al numero 1378. In detto documento viene chiarito definitivamente, a seguito di numerose perplessità in merito alla durata temporale del Piano triennale, che - a seguito della Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità - "in ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della *performance*". Di conseguenza, si rende necessario, aggiornare il Piano, valido per il triennio 2022 - 2024, per il nuovo triennio 2023 - 2025, in quanto propedeutico all'attività programmatica per l'esercizio finanziario 2023.

### **3. Il personale in servizio**

La situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato continua ad essere particolarmente allarmante:

alla data del 31.12.2022 erano in servizio n. 45 dipendenti di ruolo, con un ulteriore calo di n. 5 unità (il 10% dunque del personale in servizio) rispetto ad un anno prima. Tale diminuzione è stata causata, oltre che dai collocamenti a riposo già programmati, anche da alcune domande di pensione anticipata, non preventivabili, da mobilità in uscita e da dimissioni per assunzioni presso altri enti pubblici. Dei 45 dipendenti in servizio al 31.12.2022, n. 12 sono donne (pari al 26,6% del totale, stabili rispetto ad un anno prima) e n. 33 uomini (pari al 73,4% del totale). Va tuttavia aggiunto che al 22.05.2023, data di redazione del presente Piano, i dipendenti sono ulteriormente diminuiti, e sono ad oggi un totale di n. 43 unità.

I dipendenti di ruolo al 31.12.2022 sono così distinti per categoria di inquadramento:

Categoria A: n. 12, di cui n. 1 donna e n. 11 uomini

Categoria B: n. 7, di cui n. 3 donne e n. 4 uomini

Categoria C: n. 19, di cui n. 5 donne e n. 14 uomini

Categoria D: n. 7, di cui n. 3 donne e n. 4 uomini.

In particolare, tra i dipendenti con funzioni di responsabilità:

Categoria D: n. 2, di cui n. 1 donna e n. 1 uomo.

Non ci sono dipendenti in *part time*.

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

Età: 30 - 39 anni: n. 2 dipendenti, di cui n. 1 donne e n. 1 uomo

Età 40 - 49 anni: n. 4 dipendenti, di cui n. 1 donna e n. 3 uomini

Età 50 - 59 anni: n. 14 dipendenti, di cui n. 4 donne e n. 10 uomini

Età 60 - 66 anni: n. 25 dipendenti, di cui n. 6 donne e n. 19 uomini

Titolo di studio di licenza media inferiore: n. 19, di cui n. 4 donne e n. 15 uomini

Titolo di studio del diploma di scuola secondaria superiore: n. 18, di cui n. 5 donne e n. 13 uomini

Titolo di studio della laurea: n. 6, di cui n. 3 donne e n. 3 uomini

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

Dai dati sopra riportati si rileva una percentuale di poco più di un quarto delle donne sull'intero organico di ruolo; detta percentuale però aumenta sia al crescere delle categorie di inquadramento, sia del titolo di studio. Più equilibrata è invece la divisione all'interno delle fasce di età, in un contesto in cui l'età media appare molto elevata, con soli 6 dipendenti su 45 al di sotto dei 50 anni, e più della metà al di sopra dei 60 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:** 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 3:** Utilizzo degli strumenti di lavoro agile e di *smart working*

Obiettivi e descrizione dell'intervento: Sulla scorta dell'emergenza sanitaria da pandemia da COVID - 19 e delle successive evoluzioni legislative e contrattuali, utilizzare come strumento di organizzazione del tempo di lavoro lo *smart working*, nel rispetto della normativa nazionale e contrattuale e con accordi individuali, in modo da consentire, compatibilmente con i picchi stagionali dei vari settori, un utilizzo più razionale delle energie e delle attività lavorative. La fattispecie del lavoro agile, in esecuzione delle Linee Guida recentemente approvate dal Ministero della Pubblica Amministrazione dopo

consultazione pubblica, verrà compiutamente disciplinata dal nuovo strumento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Soggetti coinvolti: Settore personale e organizzazione, Responsabili di Settore

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 Consiglieria di Parità della Città Metropolitana di Napoli e pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente, Sezione Amministrazione Trasparente. Potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.