



COMUNE DI CANNARA
PROVINCIA DI PERUGIA

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Periodo 2020 - 2022

(art. 48, comma 1, D.Lgs. 198/2006)

Allegato al Piano della Performance 2020 - 2022
approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 7 del 31/01/2020
(Direttiva Ministro Pubblica Amministrazione n. 2/2019, art. 3.2)

1. INTRODUZIONE

Il principio di parità e di pari opportunità tra donne e uomini, nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona, si fonda sulla rimozione degli ostacoli che ancora si frappongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra i sessi e alla valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale e organizzativo.

È in questo contesto che si colloca il concetto di "pari opportunità" come "condizione di eguale possibilità - opportunità di riuscita o pari occasioni favorevoli" tra uomini e donne nell'esercizio dei propri diritti.

Raggiungere, nell'ottica di genere, le pari opportunità significa, dunque, produrre "effetti di sistema" nel contesto in cui le donne agiscono, nel sistema delle relazioni sociali ed economiche, nella relazione maschile - femminile.

Le "Azioni positive" costituiscono le misure da mettere in campo per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure specifiche che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta ed hanno natura temporanea in quanto necessarie fintanto che, e nella misura in cui, si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

A tal fine, 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*".

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 rimediare ad eventuali situazioni concrete di svantaggio.

Inoltre, con la Direttiva Nicolais - Pollastrini del 23 maggio 2007, Ministri, rispettivamente, per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e per i Diritti e le Pari Opportunità, recante "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, si specifica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere attività propositive e propulsive ai fini dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il Comune di Cannara, con Delibera di Giunta comunale n. 80 del 23/11/2012, ha adottato per la prima volta il Piano di Azioni Positive ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.lgs. 198/2006, successivamente riadottato con delibera del Commissario straordinario n. 3 del 05/11/2013, assunta con i poteri della Giunta comunale, a valere per il triennio 2013 - 2015, con Delibera di Giunta comunale n. 142 del 22/12/2015 per il triennio 2016 - 2018 e con Delibera di Giunta comunale n. 9 del 30/01/2019 per il triennio 2019 - 2021.

Infine, con la Direttiva n. 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, viene stabilito che, 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 (3.2);

Conseguentemente, l'aggiornamento del Piano viene approvato dalla medesima Delibera di Giunta comunale di adozione del Piano della Performance 2020/2022 di cui, pertanto, costituisce allegato.

Il presente Piano ha validità per il triennio 2020-2022 e si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla concreta realtà locale ed alle dimensioni dell'Ente. Il suo contenuto non differisce da quello precedentemente adottato, non avendo ravvisato motivazioni od esigenze particolari tali da giustificare modifiche.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

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” coordina in un testo unico, il D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, e la Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

L’art. 48 del citato decreto prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

L’art. 1, comma 1, lettera c) del D.lgs. 165/2001 stabilisce che l’organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni debbano realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto al lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori nonché l’assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

L’art. 7, comma 1, del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. stabilisce che le pubbliche amministrazioni debbano garantire pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, età, 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, oltre che a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, impegnandosi a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

L’art. 57 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. fissa disposizioni in ordine alle attività da compiere allo scopo di garantire le pari opportunità, tra le quali rientra anche la costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità.

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”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e 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 Direttiva n. 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità stabilisce che, 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 (3.2).

3. AZIONI POSITIVE

A) Costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni previsto dall'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 come introdotto dall'art. 21 della L. 4 novembre 2010, n. 183. In particolare si prevede la convocazione del citato Comitato con le scadenze dallo stesso individuate.

B) Pubblicazione del Piano delle Azioni positive nella sezione di "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale di questo Comune al fine di evidenziarne la presenza e divulgarne il contenuto.

C) Possibilità di promuovere, laddove se ne ravvisi la necessità, eventuali incontri e dibattiti in materia di pari opportunità anche prevedendo il coinvolgimento degli alunni delle scuole del territorio al fine di divulgare, anche alle giovani generazioni, atteggiamenti positivi e rispettosi e di condanna di ogni forma di violenza.

D) Azioni positive in ambito lavorativo:

D1) promozione del benessere organizzativo ed individuale con la rilevazione e l'analisi di eventuali criticità manifestate dai lavoratori e portate a conoscenza dell'Amministrazione, anche attraverso il Comitato Unico di Garanzia (CUG), e mediante la promozione di ogni iniziativa utile a ottenere maggiore efficacia ed efficienza della gestione organizzativa ponendo attenzione alle persone e alla loro condizione di uguaglianza sostanziale;

D2) garantire pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;

D3) garantire la presenza nelle Commissioni di concorso o di selezione, di componenti di sesso femminile salvo motivata impossibilità;

D4) garantire la crescita professionale dei dipendenti senza discriminazioni e offrire a tutti le medesime possibilità di partecipare a corsi di aggiornamento e formazione compatibilmente con le risorse economiche disponibili;

D5) favorire la conciliazione degli impegni e delle responsabilità lavorative con quelle familiari ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori, salvaguardando l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa;

D6) tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro, condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;

D7) facilitare, nell'ambito consentito dalla vigente normativa, l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche e temporanee situazioni di disagio personale e familiare, tenendo in considerazione le esigenze dell'Ente;

D8) favorire l'adozione di misure per il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (es. maternità, congedi parentali) attraverso interventi di miglioramento dei flussi informativi tra amministrazione e lavoratore o lavoratrice durante l'assenza, oppure affiancamento da parte del responsabile o di chi ha sostituito la persona assente, e tali da permettere il mantenimento delle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici;

D9) assicurare tra i nominati o designati del Comune in Enti, Aziende o Istituzioni la presenza di componenti di sesso femminile.

4. DURATA E AGGIORNAMENTO

Il presente Piano ha durata triennale e più precisamente per il periodo 2020 - 2022 e sarà realizzato, per le parti che richiedono tale tipo impegno, sulla base delle risorse finanziarie necessarie e disponibili nel bilancio comunale.

Il Piano sarà pubblicato nella sezione di “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale del Comune di Cannara.

Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti utili per apportare eventuali integrazioni o aggiornamenti al presente documento ovvero per rielaborarlo *ex novo* al termine del periodo di validità.