

COMUNE DI SACROFANO CITTA' METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021-2023

PREMESSA

Il Piano triennale di azioni positive, oltre a rispondere ad un obbligo di legge, vuole porsi nel contesto del Comune di Sacrofano come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

L'organico del Comune di Sacrofano è caratterizzato da una buona presenza femminile (circa il 43%) 14 dipendenti di sesso femminile su un totale di 33 dipendenti.

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 sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, 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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", così come sostituita dalla direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Comune di Sacrofano si impegna altresì a fare in modo che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente anche in forma velata;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore sotto forma di discriminazioni.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 129 del 13.11.2012 sono state date le linee guida in merito alla nomina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che, oltre ad avere un ruolo propositivo, ha il

compito di svolgere l'attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità. Con successive deliberazioni sono stati sostituiti alcuni componenti del Comitato Unico di Garanzia.

FUNZIONIGRAMMA

La situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato è attualmente la seguente:

CATEGORIA	CAT. B		CAT. C		CAT. D	
	U	D	U	D	U	D
POSTI DI RUOLO TEMPO PIENO	6	3	8	6	4	4
POSTO DI RUOLO TEMPO PARZIALE	0	0	9	0	0	1
TOTALE	6	3	9	6	4	5

Totale uomini presenti nell'Ente: 19

Totale donne presenti nell'Ente: 14

di cui "Responsabili di Servizio" ai quali sono state conferite, alla data del presente documento, ai sensi dell'art. 109, comma 2, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267, le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del medesimo D. Lgs. 267/2000

Lavoratori con funzioni di responsabilità – P.O.	UOMINI	DONNE
		4

di cui n. 1 istruttore direttivo tecnico ex art. 110 c.1 Tuel - D.lgs. 267/2000 e n. 1 Segretario Comunale

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Con il presente Piano di Azioni Positive il Comune di Sacrofano intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- 1) alla partecipazione ai corsi di formazione che offrano possibilità di crescita e di aggiornamento;
- 2) agli orari di lavoro;
- 3) all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità anche attraverso l'attribuzione di incentivi e delle progressioni economiche secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali;
- 4) all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.
- 5) alla disciplina del cosiddetto lavoro agile, cui si è fatto ricorso per la prima volta nel corso dell'anno 2020 a seguito dell'applicazione delle misure anticontagio Covid.

FORMAZIONE

Il Comune di Sacrofano favorirà la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, nei limiti imposti dalla normativa vigente in materia di

contenimento delle spese, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, organizzati eventualmente anche presso la sede comunale.

Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità.

Soggetti destinatari: tutti i dipendenti. Responsabile: Responsabile del personale.

Quota stanziata in bilancio: € 2.800,00

FLESSIBILITÀ DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Nel Comune di Sacrofano è in vigore un orario flessibile in entrata con recupero all'uscita a fine turno e comunque entro il mese successivo. Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

In particolare, attualmente la flessibilità è dalle 7.45 alle 8.45 e fino alle ore 9.00 per i Responsabili di Servizio.

DISCIPLINA DEL PART-TIME

Il Comune di Sacrofano, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti. Ad oggi sono in vigore n. 2 part-time.

SMART WORKING

L'amministrazione si impegna ad agevolare e favorire l'accesso al lavoro in modalità smart working, uno strumento che punta all'incremento della produttività del lavoro in termini di miglioramento della performance individuale ed organizzativa. In tal senso si ritiene di poter confermare lo smart working per le attività che non richiedono la presenza del dipendente in sede, permettendo così anche una migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro.

Tuttavia, è necessario considerare un aspetto fondamentale, ovvero quello del rapporto tra lavoratrici e smart working, che porta con sé la domanda fondamentale se lo smart working sia, o meno, uno strumento di conciliazione, se cioè aiuti le donne a vivere meglio la complicata relazione tra famiglia – o più correttamente vita – e lavoro oppure no.

La finalità sarà quella di fissare degli obiettivi annuali per l'attuazione del lavoro agile e realizzare un'indagine sulla domanda della flessibilità espressa dai lavoratori, monitorare e valutare l'impatto del lavoro agile sulla performance organizzativa e sull'incidenza che lo stesso può avere sul bilanciamento vita/lavoro, in particolare per i dipendenti di sesso femminile.

PROGRESSIONE DELLA CARRIERA ORIZZONTALE E VERTICALE

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale. Su eventuale richiesta delle RSU il Comune si impegna ad organizzare specifici corsi di motivazione alla carriera riservati ai dipendenti. Destinatari: tutti i dipendenti. Organismo responsabile: il Segretario Comunale.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Nel prossimo triennio sarà predisposta una rilevazione del benessere organizzativo, inteso come valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative individuate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo (a titolo di esempio:

sperimentazione di modalità organizzative innovative nella gestione dei turni; collocazione temporale delle riunioni tenendo conto anche delle esigenze di conciliazione vita-lavoro, etc).

Si evidenzia che l'Amministrazione ha disciplinato nuovi orari di apertura degli uffici al pubblico, prevedendo la chiusura totale dell'edificio al di fuori di tali orari.

Destinatari: tutti i dipendenti. Organismo responsabile: Responsabile affari generali.

Per le altre richieste del CUG si fa riferimento al verbale n. 1/2020, qui allegato.

Quota stanziata in bilancio: 5.000,00 euro

PREVENZIONE MOBBING: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni di legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi. Destinatari: tutti i dipendenti. Organismo responsabile: il Segretario Comunale.

MOLESTIE SESSUALI: il Comune s'impegna a realizzare tutte le iniziative, anche di tipo formativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro, definite d'intesa con le R.S.U. Destinatari: tutti i dipendenti. Organismo responsabile: il Segretario Comunale.

PARTECIPAZIONE: promuovere la partecipazione delle donne alle occasioni e nei processi istituzionali di confronto con la cittadinanza quali: Consigli Comunali, riunioni istituzionali su tutti i temi affrontati (bilancio, lavori pubblici, pianificazione del territorio ecc.). Destinatari: tutti i dipendenti. Organismo responsabile: il Segretario Comunale.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

Si dà atto che con deliberazione di G.C. n. 129 del 13.11.2012 è stato istituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità cui all'art. 57 del D.Lgs. n. 165 del 31.03.2001 come modificato dall'art. 21 della legge 4.11.2010, n. 183: il CUG si riunisce due volte l'anno.

Il presente Piano potrà essere successivamente integrato sulla base delle proposte formulate dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

Il Piano è pubblicato sul sito web istituzionale alla sezione "trasparenza" e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Il PAP viene inviato alla Consigliera di parità della Regione Lazio, per gli adempimenti di competenza.

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

Ai fini dell'attuazione del piano, vengono stanziati in Bilancio (in corso di approvazione) le somme sopra descritte. Organismo responsabile: Responsabile finanziario.