



COMUNE DI MATERA
SEGRETERIA GENERALE
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021 - 2023



INDICE

RIFERIMENTI LEGISLATIVI	3
PREMESSA	4
ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL COMUNE DI MATERA	4
OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO	7
AMBITO DI AZIONE	8
DURATA.....	9

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

- Legge n. 903 del 1977 “Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro”;
- Legge n. 125 del 1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”;
- D.lgs. n. 196 del 2000 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art. 47 della legge n. 144/1999”;
- Legge n. 53 del 2000 “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”;
- D.lgs. n. 267 del 2000 “Testo Unico sull’ordinamento degli enti locali”;
- D.lgs. n. 165 del 2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D.lgs. n. 198 del 2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge n. 246/2005”;
- Direttiva 23.05.2007 Presidenza del Consiglio dei Ministri della Funzione Pubblica: “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- D.lgs. n. 81 del 2008 “Attuazione dell’art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- D.lgs. n. 150 del 2009 in attuazione della legge n. 15 del 2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni;
- D.lgs. n. 5 del 2010 “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;
- Legge n. 183 del 2010 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione degli enti, di congedi, aspettative, permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;
- Direttiva 04.03.2011 Presidenza del Consiglio dei Ministri: “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 04.11.2010 n. 183)”;
- D.lgs. n. 80 del 2015 “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”, che, modificando il decreto legislativo n. 151/2001, ha previsto l’estensione dei diritti genitoriali nella fruizione dei congedi parentali;
- Legge n. 124 del 2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;
- D.lgs. n. 151 del 2015 “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”;
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 22.05.2017 “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti”;
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alla Pari

Opportunità n. 2 del 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare i ruoli dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”.

PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dal Comune di Matera per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che mirano 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 qualora si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne.

L’adozione del Piano Triennale di Azioni Positive, per il triennio 2021-2023, risponde a un obbligo di legge ma nel contesto nel nostro Comune rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità che accrescono anche l’efficienza e l’efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini.

Il Comune di Matera, quindi, attraverso l’adozione del Piano delle Azioni Positive vuole affermare l’effettiva diffusione paritaria delle opportunità tra uomini e donne.

Il Comune di Matera, inoltre, con provvedimento del Segretario Generale, Prot. n. 371/Pers. del 13.07.2017 ha provveduto a rinnovare per ulteriori 4 anni, con contestuale sostituzione e integrazione dei componenti, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) così come previsto dall’art. 21 della legge n. 183 del 04.11.2010.

ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL COMUNE DI MATERA

Il Servizio Organizzazione e Gestione del Personale ha effettuato un’analisi dei seguenti dati:

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2020 SUDDIVISO TRA MASCHI E FEMMINE		
SEGRETARIO GENERALE	NR.	

DIPENDENTI	NR.	245
MASCHI	NR.	142
FEMMINE	NR.	103
TOTALE (M+F)	NR.	245

(dall'analisi della suindicata tabella si rileva come la presenza maschile è superiore a quella femminile)

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E PIENO				
CATEGORIA	NR.	MASCHI	FEMMINE	TOTALE (M+F)
A	42	31	11	42
B	57	28	29	57
C	115	67	48	115
D	31	16	15	31

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E PIENO				
CATEGORIA	NR.	MASCHI	FEMMINE	TOTALE (M+F)
A	==	==	==	==
B	1	1	==	1
C	9	4	5	9
D	14	5	9	14

PERSONALE A TEMPO INDERMINATO PART-TIME

CATEGORIA	NR.	MASCHI	FEMMINE	TOTALE (M+F)
A	21	13	8	21
B	22	5	17	22
C	3	1	2	3
D	1	==	1	1

PERSONALE A TEMPO DERMINATO PART-TIME

CATEGORIA	NR.	MASCHI	FEMMINE	TOTALE (M+F)
A	==	==	==	==
B	==	==	==	==
C	==	==	==	==
D	==	==	==	==

DIRIGENTI A TEMPO PIENO E INDETERMINATO

MASCHI	FEMMINE	TOTALE (M+F)
2	3	5

DIRIGENTI A TEMPO PIENO E DETERMINATO

MASCHI	FEMMINE	TOTALE
2	0	2

DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO PART-TIME

MASCHI	FEMMINE	TOTALE (M+F)
==	==	==

DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO PART-TIME

MASCHI	FEMMINE	TOTALE (M+F)
==	==	==

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, fornisce il quadro di raffronto tra la situazione di uomini lavoratori e donne lavoratrici.

Tale analisi procederà al monitoraggio:

- del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato sia a tempo pieno che part-time, compreso i dirigenti, suddiviso tra uomini e donne;
- del personale dipendente in servizio a tempo determinato sia a tempo pieno che part-time, compreso i dirigenti, suddiviso tra uomini e donne;
- della composizione del personale per livello di categoria;

Da tale analisi si rileva che il Comune di Matera ha, al suo interno, una maggiore presenza maschile rispetto a quella femminile, per cui è necessaria l'attivazione di strumenti per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne.

OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

Il Comune di Matera 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 benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni del mobbing e dalle discriminazioni;
3. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
4. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale;
5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie o altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio;
6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
7. Promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.);
8. Sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;
9. Promozione della cultura di genere ed estrinsecazione dell'obiettivo della Promozione della

- cultura di genere attraverso n. 3 sottobiattivi qui di seguito individuati: I) Valorizzare la differenza di genere; II) Sensibilizzare sul tema delle molestie sessuali; III) Sensibilizzare e formare sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro;
10. Formazione e Promozione dell'inclusione e della conciliazione/condivisione vita privata e familiare con vita lavorativa (legge n. 81/2017 e art. 14 della Legge n. 124/2015 e successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017);
 11. Formazione e Promozione della Cultura di Genere.

AMBITO DI AZIONE

Il Comune di Matera, al fine dell'attuazione del presente piano, si impegna:

- a far sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore;
- a favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche;
- a favorire, se possibile, le assunzioni di personale attenendosi alle vigenti disposizioni di legge ed assicurare nelle Commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, motivando congruamente e debitamente eventuali deroghe; si dispone ai sensi della legge n. 215/2012, modificativa del D.lgs. n. 165/2001, l'invio alla Consigliera Regionale di Parità della Determina di nomina dei componenti della Commissione Esaminatrice, ai fini dell'acquisizione del relativo parere;
- a garantire un'attività di formazione per i membri del CUG nelle materie strettamente attinenti alla loro attività ed una divulgazione delle attività poste in essere dall'organismo stesso, assicurando un'autoformazione individuale o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi; la formazione, rivolta anche al personale maschile, sarà effettuata anche di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità;
- a garantire la formazione e l'aggiornamento del personale di ruolo e non di ruolo, senza discriminazioni tra uomini e donne, assicurando la presenza sia di uomini che di donne, e anche di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale di parità; ogni dipendente, sia uomo che donna, ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio dirigente e 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;
- ad assicurare che il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale; non esistono né dovranno essere previsti discriminanti di alcun genere tra i due sessi tra i criteri per le progressioni e non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa per solo uomini o sole donne;

- ad analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini, rilevando la eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi ecc.;
- ad introdurre percorsi formativi rivolti sia al personale femminile che a quello maschile, di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità, sulle discriminazioni di genere nei posti di lavoro;
- ad introdurre un modulo nei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle Pari opportunità e tema delle molestie sessuali;
- a favorire, in sinergia con l'Ufficio della Consigliera di parità e con il CUG, la raccolta e la condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, ecc.);
- ad introdurre percorsi formativi sul lavoro agile (smart working) e percorsi formativi di diversity management (disabilità);
- a favorire la sensibilizzazione, la formazione ed il sostegno sul tema della disabilità;
- ad inserire nel sito del Comune di Matera il link del sito dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità www.consiglieradiparità.regione.basilicata.it al fine di recepire tutta la normativa sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere.

DURATA

Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale. Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera di Parità territorialmente competente nonché pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente. Potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità, al fine di rendere lo stesso uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi.

MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE

Il Servizio Personale e Organizzazione, in collaborazione con il CUG, predispone annualmente una rilevazione nella quale viene effettuata anche una rendicontazione delle azioni sopra individuate. Tale rilevazione sarà diffusa e resa disponibile a tutti i dipendenti e alla Giunta Comunale con pubblicazione sul sito internet del Comune di Matera.