

COMUNE DI CASTEL FRENTANO

SETTORE AMMINISTRATIVO

Codice fiscale e partita IVA 0253170690 – Telefono 0872/55931 – Fax 0872/672009

Email: antonio.spadano@comunedicastelfrentano.it – Pec: amministrativo@pec.comunedicastelfrentano.it

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2017-2019

Premessa

L'ente locale, rappresentando l'istituzione più vicina alle cittadine ed ai cittadini, deve per primo promuovere una cultura delle pari opportunità, adottando iniziative che servano ad incentivare la rimozione degli ostacoli che impediscono una effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro e, in particolare, in quello dell'impiego pubblico.

In tal senso il presente Piano di azioni positive, di seguito indicato semplicemente come Piano, ha il dichiarato obiettivo di favorire e diffondere la piena attuazione delle norme dettate in materia dall'ordinamento, sia nazionale che comunitario, svolgendo un'azione propositiva e propulsiva finalizzata allo sviluppo di politiche di gestione delle risorse umane e culture organizzative che valorizzino, soprattutto, il ruolo delle lavoratrici nelle pubbliche amministrazioni.

Le iniziative generali da mettere in campo per affermare il principio delle pari opportunità nell'ambito del lavoro pubblico debbono costituire, infatti, oggetto di una specifica pianificazione, nella consapevolezza che l'indispensabile presupposto per l'attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità è rappresentato dall'eliminazione delle discriminazioni esistenti, anche indirette, e da una coerente attività di prevenzione contro il loro verificarsi.

Il previgente Piano, valido per il triennio 19.12.2013 - 18.12.2016, è stato adottato con delibera giunta n.75 del 19 dicembre 2013.

Quadro normativo

Il Piano è richiesto a tutte le amministrazioni pubbliche, con cadenza triennale, dall'art.48 del cd. Codice delle pari opportunità, approvato con il D.Lgs. n.198/2006.

La norma chiarisce, innanzi tutto, quale sia la finalità del Piano, vale a dire *"assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.

L'art.42 del medesimo decreto specifica, a sua volta, la nozione giuridica generale di azioni positive che, di conseguenza, sono da intendersi come misure atte a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro.

Sotto l'aspetto procedurale il testo legislativo individua, altresì, i soggetti da sentire nell'iter di elaborazione del Piano, nel caso in specie individuabili essenzialmente nella consigliera di parità territorialmente competente, nelle rappresentanze sindacali e nel Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Sul Piano si è soffermata, poi, la direttiva del Dipartimento della funzione pubblica 23.05.2007, la quale ha specificato gli ambiti di azione su cui intervenire, e cioè l'organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e di gestione del personale, la formazione e la cultura organizzativa.

Occorre evidenziare, a riguardo, anche il contenuto dell'art.7, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001 il quale teorizza un importante concetto di uguaglianza sostanziale sul lavoro, laddove dispone che *"le pubbliche amministrazioni garantiscono parità ed 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, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro".

Tale norma rende quindi espliciti ulteriori, potenziali profili di discriminazione, in aggiunta a quelli di genere, individuando nuovi campi, meno immediati, in cui gli atti discriminatori possono annidarsi.

Lo stesso art.7, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001 dispone ancora, nel periodo finale, che *"le pubbliche amministrazioni garantiscono un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"*, aprendo uno spazio enorme per le azioni positive.

Non meno rilevante è il dato normativo di cui all'art.57, comma 01, del D.Lgs. n.165/2001 il quale dispone che *"le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno (...) un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* (CUG).

Il CUG sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni.

Un'altra rilevante disposizione legislativa avente un significativo impatto sul Piano è rinvenibile nell'art.28, comma 1, del D.Lgs. n.81/2008, recante norme in tema di sicurezza sul lavoro, secondo cui la valutazione dei rischi *"deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori (...) tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato (...) quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza (...) nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro"*.

Risulta evidente, in tale disposto di legge, la sottolineatura dell'ottica di genere anche nell'ambito della sicurezza sul lavoro.

Il Comune

Il Comune di Castel Frentano è un ente locale dotato di autonomia statutaria, normativa, organizzativa, amministrativa, impositiva e finanziaria che, nell'ambito dei principi fissati dalla Costituzione e dall'ordinamento generale della Repubblica Italiana, rappresenta la propria comunità, ne tutela gli interessi e ne promuove il progresso sociale, culturale ed economico.

Il territorio comunale si estende per 2.189 ettari e confina a nord ed est con Lanciano, a sud con Sant'Eusanio del Sangro e ad ovest con Sant'Eusanio del Sangro, Guardiagrele ed Orsogna.

La popolazione residente, al 31 ottobre 2016, ammonta a n. 4.373 persone di cui n. 2.131 maschi e n. 2.242 femmine.

La sede municipale è, al momento, oggetto dei lavori di adeguamento sismico e, pertanto, gli uffici comunali sono provvisoriamente ubicati in Via Moscardelli (zona impianti sportivi).

Gli organi di governo del Comune, in relazione a quanto disposto dal testo unico degli enti locali approvato con il D.Lgs. n.267/2000, sono il Consiglio, la Giunta, ed il Sindaco.

Il Sindaco, che è il legale rappresentante del Comune, viene eletto dai cittadini a suffragio universale e resta in carica per 5 anni.

L'attuale Sindaco, insediatosi il 26.05.2014, è il sig. Gabriele D'Angelo, al suo primo mandato amministrativo.

Il regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, adottato con delibera consiliare n.135 del 17.12.1999, è stato adeguato, da ultimo, con delibera giuntale n.70 del 13.08.2015, in vigore dal 1° settembre 2016.

La struttura organizzativa del Comune, definita con delibera giuntale n.35 del 09.07.2014 e parzialmente adeguata con delibera giuntale n.22 del 25.03.2015, risulta composta dai seguenti quattro settori operativi:

1. Amministrativo, diretto dall'incaricato di posizione organizzativa dott. Antonio Spadano (cat. D del CCNL di comparto);
2. Finanziario, diretto dall'incaricata di posizione organizzativa dott.sa Assunta Bellini (cat. D del CCNL di comparto);

3. Tecnico, diretto dall'incaricato di posizione organizzativa dott. Claudio Esposito (cat. D del CCNL di comparto);
4. Polizia Locale, diretto dall'incaricato di posizione organizzativa cap. Michelino Verratti (cat. D del CCNL di comparto).

Il segretario comunale, in convenzione ex art.30 D.Lgs. n.267/2000 con il Comune di Casoli (18/36), è la dott.sa Elena De Cinque.

La dotazione organica del Comune, definita da ultimo con delibera giuntale n.18 del 07.04.2016, risulta dal seguente prospetto:

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI
D (accesso D1)	Istruttore direttivo amministrativo	1
D (accesso D1)	Istruttore direttivo finanziario	1
D (accesso D1)	Istruttore direttivo tecnico	1
D (accesso D1)	Istruttore direttivo polizia locale	1
C	Istruttore amministrativo	2
C	Istruttore finanziario	1
C	Istruttore tecnico	2
C	Agente polizia locale	2
B (accesso B3)	Collaboratore amministrativo	3
B (accesso B1)	Esecutore amministrativo	1
B (accesso B1)	Esecutore tecnico	1
A	Operatore tecnico	2
Totale		18

Il quadro generale delle risorse umane al momento in servizio presso il Comune, comprensivo del personale temporaneamente assegnato da altri enti, può essere così rappresentato:

- totale dipendenti n. 18
- lavoratori n. 10
- lavoratrici n. 08
- lavoratori in posizione apicale (responsabili di settore) n. 03
- lavoratrici in posizione apicale (responsabili di settore e segretario comunale) n. 02.

In relazione a quanto stabilito dall'art.48, comma 1, del D.Lgs. n.198/2006, e con specifico riguardo alle posizioni gerarchiche di vertice del Comune, si evidenzia che non sussiste la questione del riequilibrio della presenza femminile (divario fra generi non inferiore a due terzi) poichè, su cinque posizioni complessive, tre risultano ricoperte da maschi e due da femmine.

Infatti oltre alla dott.sa Assunta Bellini, responsabile del Settore Finanziario, è presente anche la dott.sa Elena De Cinque, titolare dell'Ufficio di segreteria comunale.

Pari opportunità

La Presidenza del Consiglio dei Ministri, con direttiva del 4 marzo 2011, ha dettato le linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG che, ai sensi del precitato art.57, comma 01, del D.Lgs. n.165/2001, ogni pubblica amministrazione deve costituire al proprio interno.

La direttiva, al paragrafo 3.1.1, dispone in particolare che, gli enti di piccole dimensioni, possono gestire le relative funzioni in forma associata.

In considerazione di tale previsione la Conferenza dei sindaci, organo di governo della convenzione ex art.30 del D.Lgs. n.267/2000 stipulata tra i comuni di Castel Frentano (ente capofila), Mozzagrogna, Paglieta e Treglio per la gestione associata dell'ufficio personale (UUP), attiva da gennaio 2015, con verbale del 24 novembre 2015 ha deciso di gestire in

modo unitario, tra i quattro comuni convenzionati, anche il CUG, al fine di ottimizzare le risorse disponibili e garantire, mediante l'istituzione di un solo organismo, una maggiore efficacia ed efficienza operativa.

Il CUG associato, nominato con provvedimento adottato dal responsabile dell'Ufficio Unico Personale in data 21 settembre 2016, risulta così composto:

1. Scaglione Lorenzo, dipendente del comune di Paglieta, con funzioni di presidente;
2. Marcucci Nicolino, dipendente del comune di Treglio;
3. D'Onofrio Teresa, dipendente del comune di Mozzagrogna, in rappresentanza della organizzazione sindacale CGIL FP;
4. De Stefano Monica, dipendente del comune di Castel Frentano, in rappresentanza della organizzazione sindacale CISL FP.

Il CUG associato si è insediato in data 11 ottobre 2016 e resterà in carica per quattro anni.

Nell'ottica di assicurare un'adeguata conoscenza delle attività del CUG associato il Comune di Castel Frentano, ente capofila della convenzione UUP, ha realizzato una specifica area sul proprio portale telematico e, pertanto, tutti gli atti afferenti il CUG stesso sono consultabili sul website istituzionale all'indirizzo www.comunedicastelfrentano.it mediante il seguente percorso:

- home page
- sezione IL COMUNE
- sottosezione CUG ASSOCIATO CONVENZIONE UUP.

Benessere organizzativo

L'art.14, comma 5, del D.Lgs. n.150/2009 dispone in particolare che l'OIV, sulla base di appositi modelli forniti dall'A.N.AC. (ex CIVIT), cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo.

La ex CIVIT, nella seduta del 20.12.2012, ha approvato i modelli in parola, tuttora vigenti, ed a suo tempo l'OIV, con nota del 04.02.2013, ha fornito le istruzioni operative finalizzate ad effettuare, entro il 30.04.2013, l'indagine riferita all'anno 2012 comprendente, secondo il format ufficiale, tre diverse tipologie di rilevazione:

- il livello di benessere organizzativo;
- il grado di condivisione del sistema di valutazione;
- la valutazione del proprio superiore gerarchico.

I questionari, trasmessi al personale in data 04.03.2013, sono stati compilati in forma assolutamente anonima nel periodo 11 - 15 marzo 2013.

I questionari compilati dagli incaricati di posizione organizzativa, parimenti in modo anonimo, erano contrassegnati dalla sigla PO per distinguerli da quelli del restante personale.

Dopo la prima rilevazione, afferente l'anno 2012, il Comune di Castel Frentano ha puntualmente assicurato l'adempimento in parola anche per i successivi anni 2013, 2014 e 2015.

In particolare, dal 2014, l'indagine sul benessere organizzativo è stata svolta secondo le istruzioni operative fornite dal Nucleo di Valutazione (NdV) che, con l'avvio della convenzione per la gestione associata dell'ufficio personale (UUP), ha sostituito l'OIV.

Le risultanze delle indagini sono state pubblicate, distintamente per anno, sul sito istituzionale dell'ente e sono consultabili attraverso il seguente percorso:

- Sezione Amministrazione trasparente
- Sottosezione di 1° livello Performance
- Sottosezione di 2° livello Benessere organizzativo.

Obiettivi

Gli obiettivi che il Comune si propone di perseguire nell'arco del triennio di riferimento possono così sintetizzarsi:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere la presenza femminile negli organismi collegiali;

- promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici in seno alla famiglia;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
- sostenere il ruolo e le attività del CUG.

Azioni positive

Il Comune, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive:

- garantire che, nelle commissioni di concorso e selezione, vi sia la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere. A tal fine l'atto di nomina, ai sensi dell'art.57, comma 1-bis del D.Lgs. n.165/2001, entro tre giorni va inviato alla consigliera di parità, come previsto dall'art.64, comma 7, del vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- garantire che, nella redazione dei bandi di concorso e selezione, sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità, come previsto dall'art.61, comma 3, lettera l), del vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- garantire la puntuale osservanza della disposizione recata dall'art.48, comma 1, del D.Lgs. n.198/2006, secondo cui *"in occasione tanto di assunzioni che di promozioni, a fronte di analoga qualificazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione"*;
- garantire che, nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari profili professionali, essi siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- garantire che, nelle richieste di designazioni inoltrate a soggetti esterni ai fini della nomina in commissioni, comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari del Comune, sia richiamata l'osservanza delle disposizioni legislative in tema di pari opportunità e la necessità di un'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina;
- garantire che, in occasione delle modifiche dello statuto e dei regolamenti del Comune, venga adeguata anche la normativa in materia di pari opportunità;
- incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi delle particolari esigenze riferibili al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare tali esigenze con quelle finalizzate allo sviluppo professionale;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità, paternità, parentale o, comunque, da un'assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, attraverso sia l'affiancamento di altri dipendenti che la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune;
- prevedere la possibilità, su specifica richiesta del personale interessato ed in presenza di particolari esigenze dovute alla documentata necessità di assistenza nei confronti di disabili, anziani e minori, di attuare forme di flessibilità oraria per periodi di tempo definiti;
- facilitare, su specifica richiesta del personale interessato e compatibilmente con le esigenze organizzative dei pubblici servizi e con i vincoli di spesa della finanza pubblica, sia la trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time che l'operazione inversa.

Risultati attesi

Tenuto conto degli obiettivi individuati e delle azioni positive programmate, dall'attuazione del Piano si conta, soprattutto, di ottenere:

- una maggiore partecipazione della componente femminile nel complesso delle attività istituzionali svolte dal Comune;
- un miglioramento della qualità dei servizi erogati alla comunità locale ed alle imprese.

Vigenza del Piano

Conformemente a quanto stabilito dall'art.48, comma 1, del D.Lgs. n.198/2006, secondo cui i piani di azioni positive hanno durata triennale, e tenuto conto che il previgente Piano verrà a scadenza il 18.12.2016, la vigenza del presente Piano è prevista per il triennio 1° gennaio 2017 - 31 dicembre 2019.

Castel Frentano, lì 11.11.2016

IL RESPONSABILE DI SETTORE

(Dott. Antonio Spadano)

