



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

*SERVIZIO RAGIONERIA – PERSONALE
UFFICIO PERSONALE*



AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ DI LAVORO TRA UOMO E DONNA

1) CONSIDERAZIONI PRELIMINARI

Il D.Lgs. 11/04/2006 n.198 dispone che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive, 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 normativa in questione impone i seguenti rilevanti divieti:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);
- Divieto di discriminazione retributiva (art. 28);
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29);
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30);
- Divieto di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari collettive. Differenze di trattamento consentite (art. 30-bis);
- Divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31).

Il Piano di Azioni Positive:

- consente di dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. 11/04/2006 n.198 e s.m.i., dal D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 (*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*) e dalla Direttiva emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri ó Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007;

- ha lo scopo sia di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi, promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, sia di intervenire rispetto a tutti i profili sociali che possono trovarsi in situazione di marginalità, svantaggio o discriminazione nell'organizzazione, valutando il peso non solo delle differenze tra uomini e donne, ma anche di quelle tra donne e donne e tra uomini e uomini, nella prospettiva di un ambiente di lavoro in cui sia garantito il massimo benessere di tutti i dipendenti, oltre che richiesto il necessario investimento operativo ai fini della complessiva efficienza del sistema;

- rappresenta lo strumento programmatico fondamentale per realizzare effettive pari opportunità basate sull'attuazione di concrete politiche di genere, mediante:

- 1) valorizzazione dei potenziali di genere;
- 2) rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- 3) promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SERVIZIO RAGIONERIA – PERSONALE
UFFICIO PERSONALE



donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione òla personaö e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;

- 4) attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- 5) promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Nel Piano di Azioni Positive vengono pertanto individuati obiettivi e risultati attesi, per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente e che possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa ed annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti. Le azioni positive del piano, pur nella valorizzazione delle caratteristiche di genere, devono essere imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale o uguaglianza delle opportunità e mirare al raggiungimento degli obiettivi di condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente e di sostanziale uguaglianza fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale. Il D.Lgs. 11/04/2006 n.198 definisce, in termini generali, il contenuto delle òazioni positiveö, intese quali misure temporanee speciali che, in applicazione al principio di uguaglianza, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne; tali azioni sono misure òspecialiö, in quanto specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta; sono misure òtemporaneeö, in quanto necessarie fino a che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

2) INDAGINE SULLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE AL 31/12/2020

La situazione del personale dipendente del Comune di Montalto di Castro, alla data del 31/12/2020 è rappresentata schematicamente nei seguenti quadri, dove si raffrontano le numerosità di uomini e donne:

PERSONALE CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO		
POSIZIONI ECONOMICHE	DONNE	UOMINI
B5 ACCESSO B1	0	1
B5 ACCESSO B3	2	0
B6 ACCESSO B3	5	0
C1	4	3
C2	1	1
C3	7	6
C4	4	1
C5	3	0
C6	3	1
D1	6	0
D2	0	0
D3	1	0
D4	1	1



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

*SERVIZIO RAGIONERIA – PERSONALE
UFFICIO PERSONALE*



D5	0	1
D6		1
TOTALI	37	16

SEGRETARIO COMUNALE	
DONNE	UOMINI
	1

RESPONSABILI DEI SERVIZI	
DONNE	UOMINI
3	4 di cui 2 art. 110 comma 1 D.Lgs n. 267/200

CONTRATTI A TERMINE			
	POSIZIONI ECONOMICHE	DONNE	UOMINI
Tempo determinato a tempo pieno	C1	2	4
Tempo determinato a tempo parziale Somministrazione Lavoro	C1		1
Tempo determinato a tempo parziale	D1		1
Tempo determinato a tempo pieno	D3		1
TOTALI		2	7

I risultati dell'indagine sulla composizione del personale dipendente evidenziano una consistente presenza femminile, che nella maggioranza delle situazioni lavorative supera quella maschile.



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SERVIZIO RAGIONERIA – PERSONALE
UFFICIO PERSONALE



TITOLO DI STUDIO POSSEDUTI DAL PERSONALE DIPENDENTE								
POSIZIONI ECONOMICHE A	Fino alla scuola dell'obbligo		Diploma di istruzione secondaria		Laurea magistrale/triennale		Totali	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
B5 ACCESSO B1		1					0	1
B5 ACCESSO B3			1		1		2	
B6 ACCESSO B3			4		1		5	
C1			1	2	3	1	4	3
C2			1	1			1	1
C3			6	6	1		7	6
C4			2	1	2		4	1
C5			3				3	
C6			2	1	1		3	1
D1					6		6	
D2								
D3					1		1	
D4					1	1	1	1
D5				1				1
D6						1		1
TOTALI		1	20	12	17	3	37	16

Nei livelli di istruzione più elevati si riscontra la maggiore presenza di dipendenti donne, rispetto a quella di dipendenti uomini.

3) STATO DI ATTUAZIONE DI OBETTIVI ED AZIONI POSITIVE DEL PIANO TRIENNALE 2018/2021

Il Comune di Montalto di Castro, sulla base delle prescrizioni contenute nel sopra citato D.Lgs. n. 198/2006 e s.m.i., con deliberazione di Giunta 223/2012 ha provveduto all'approvazione del Piano di azioni positive per il triennio 2012-2015, con la deliberazione di Giunta n. 40 del 19/02/2016 si è proceduto all'aggiornamento per gli anni 2016-2018 e con Delibera della giunta Comunale n. 346 del 21/12/2018 si è proceduto all'aggiornamento per gli anni 2018-2021. Per procedere all'aggiornamento del Piano per il successivo triennio 2021-2023 ed assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, si ritiene necessario evidenziare lo stato di attuazione degli obiettivi ed azioni già previste:

Obiettivo 1 ó Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SERVIZIO RAGIONERIA – PERSONALE UFFICIO PERSONALE



Con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 29/03/2013 è stato costituito il *Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (CUG) che, come previsto dall'art. 21 della Legge n. 183/2010, ha sostituito ed unificato in un solo organismo le competenze dei comitati per le pari opportunità e dei comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Questa attività ha permesso la completa realizzazione delle azioni n. 1 e n. 3.

Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 81 del 30/03/2015 è stato approvato il Codice di Condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali permettendo la completa realizzazione dell'azione n. 2

Obiettivo 2 ó Tutela nell'ambito delle assunzioni di personale

Le assunzioni di personale sono avvenute nel rispetto della normativa vigente senza privilegiare l'uno o l'altro sesso, in attuazione delle azioni previste.

Obiettivo 3 ó Assegnazione dei posti di lavoro

Si è operato nel rispetto dell'azione prevista, in relazione alle esigenze di funzionamento dell'Ente. Il piano occupazionale previsto nell'azione n. 1 ancora non è stato realizzato si ritiene opportuno inserire questa azione nel nuovo piano 2021/2023.

Obiettivo 4 ó Formazione professionale

Le iniziative formative intraprese hanno tenuto conto delle priorità formative dei servizi, consentendo ai lavoratori, uomini e donne, pari opportunità in ordine alla possibilità di frequenza.

Obiettivo 5 ó Flessibilità oraria e conciliazione dell'attività lavorativa con esigenze familiari

Sono state accolte le richieste dei dipendenti aventi ad oggetto specifiche problematiche in materia di assistenza a familiari invalidi e di congedi parentali, atte a conciliare l'attività lavorativa con le esigenze familiari e personali.

Sono state accolte le domande di part-time, anche per periodi limitati, per far fronte a specifiche problematiche in materia di assistenza a familiari invalidi e di congedi parentali.

L'emergenza sanitaria da Covid-19 ha portato gli Enti ad affrontare la problematica del lavoro agile. Nel contesto della pubblica amministrazione organizzare le attività lavorative a distanza non è mai stato semplice in quanto comporta, necessariamente, un cambio di mentalità: puntare al raggiungimento degli obiettivi anziché valutare una presenza sulla base delle ore trascorse in un ufficio. E questo, non vale solo per il dipendente. Viene stravolto, in effetti, anche tutto il modo di approcciarsi da parte dei responsabili, i quali si trovano a dover assegnare compiti anziché più semplicemente a controllare che il lavoro vada avanti, come è sempre stato fatto. Un cambiamento culturale che il Coronavirus ha comportato. Il Comune di Montalto di Castro ha subito affrontato l'emergenza sanitaria attivando tempestivamente il lavoro agile per il personale che svolgeva attività smartizzabili. Per tutto l'anno 2020 ha garantito sempre il lavoro agile per tutti i dipendenti rispettando le prescrizioni normative connessi ai decreti emanati dal governo al fine di conciliare l'attività lavorativa con le esigenze familiari connesse alla particolare situazione legata alla pandemia.



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

*SERVIZIO RAGIONERIA – PERSONALE
UFFICIO PERSONALE*



Obiettivo 6 ó Banche dati utili per le necessità familiari

Non è stata possibile la creazione di questo obiettivo si ripropone nel nuovo piano 2021/2023.

Obiettivo 7 ó Informazioni

Sono stati realizzati specifici spazi divulgativi sul sito web ed intranet dell'ente, dedicati al miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sulle tematiche delle pari opportunità.

4) PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2021/2023

Il presente Piano intende confermare le finalità già evidenziate, riproponendo alcune azioni già contenute nel precedente piano ed introducendone altre, al fine di proseguire nella promozione ed attuazione della cultura delle pari opportunità e poter giungere, nel tempo, alla realizzazione dei seguenti obiettivi:

- eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei casi di mobilità, garantendo che alla componente femminile non sia impedita la valorizzazione e la carriera;
- superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso;
- favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo ad esso dedicato;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali, in particolare attraverso gli strumenti della formazione;
- promuovere ed incentivare la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali, nel rispetto delle condizioni di pari opportunità di pari trattamento retributivo;
- valorizzare le caratteristiche di genere, comunque nel rispetto delle pari opportunità.

OBIETTIVI E AZIONI

Obiettivo 1 ó Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro

Per rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro ed evitare il verificarsi di situazioni conflittuali e discriminatorie, si ritiene indispensabile garantire la diffusione della cultura delle pari opportunità.

Azione 1 ó Promuovere la diffusione di informazioni sui temi delle Pari Opportunità



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SERVIZIO RAGIONERIA – PERSONALE UFFICIO PERSONALE



Il Segretario Comunale, con il supporto dei responsabili delle strutture organizzative dell'ente, intraprende iniziative di sensibilizzazione, comunicazione e diffusione ai dipendenti di informazioni sui temi delle pari opportunità, anche mediante la pubblicazione nell'apposito spazio dedicato "Pari opportunità" dell'homepage del sito del Comune, di normative, disposizioni, novità e materiale di interesse sulle tematiche delle pari opportunità, per facilitare l'instaurazione di un "buon clima lavorativo".

Azione 2 ó Promuovere la conoscenza del C.U.G.

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, come previsto dall'art. 21 della Legge n. 183/2010 ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

L'Amministrazione comunale intende promuovere la conoscenza del C.U.G. assicurando la pubblicazione, nell'apposito spazio dedicato "Pari Opportunità" dell'homepage del sito del Comune, delle iniziative e dei risultati delle attività svolte dal Comitato.

Azione 3 ó Diffusione del Piano di Azioni Positive

Per diffondere la conoscenza delle misure atte a favorire la realizzazione delle pari opportunità, il Piano Triennale di Azioni Positive verrà pubblicato sul sito internet dell'ente ed il Settore Gestione Risorse Umane raccoglierà, anche tramite il C.U.G., osservazioni per il successivo aggiornamento.

Obiettivo 2 ó Formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità

Le iniziative formative e di aggiornamento professionale dovranno consentire ai lavoratori, uomini e donne, pari opportunità.

Azione 1 ó Prescrizioni per l'individuazione e svolgimento delle iniziative formative

Nell'individuazione di iniziative formative dovrà essere favorito il rispetto di condizioni di pari opportunità. Per consentire la più ampia frequenza tra lavoratori e lavoratrici, le iniziative formative in sede dovranno essere svolte in orari compatibili con la presenza in servizio dei dipendenti, tenuto conto della flessibilità oraria e degli orari del personale a tempo parziale.

Azione 2 ó Aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dovuto a lunghe assenze

Al personale che rientra in servizio dopo prolungate assenze dovute a maternità, malattie ed infortuni dovrà essere assicurato, se ritenuto necessario dal Segretario Generale, su segnalazione del Responsabile del Settore di appartenenza, idoneo percorso formativo per consentire il recupero della professionalità e la valorizzazione delle competenze e delle attitudini in linea con le evoluzioni della normativa e delle procedure interne. È possibile l'individuazione, all'interno dell'ente, di figure-tutor, per consentire di affrontare con maggior serenità i compiti assegnati, con la consapevolezza di poter contare su persone disponibili ad "informare/aggiornare" sugli aspetti più pratici ed organizzativi tipici della realtà dell'Amministrazione.

Obiettivo 3 ó Conciliazione fra attività lavorativa ed esigenze familiari

Organizzazione del lavoro e conciliazione tra lavoro professionale e familiare.



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

*SERVIZIO RAGIONERIA – PERSONALE
UFFICIO PERSONALE*



Azione 1 ó Partecipazione al processo decisionale mediante programmazione delle riunioni di lavoro

Il Comune di Montalto di Castro, compatibilmente con le necessità di funzionamento dei servizi erogati all'utenza, si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra attività lavorativa ed esigenze di cura familiare, assicurando la partecipazione ai processi decisionali delle donne e di coloro che si trovino ad attendere a particolari oneri familiari, mediante programmazione con congruo anticipo delle riunioni e prevedendo la possibilità di svolgere tali riunioni in orari che consentano la più ampia partecipazione.

Azione 2 ó Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Per favorire l'integrazione tra attività lavorativa ed esigenze familiari dei dipendenti, nell'ambito della flessibilità del rapporto di lavoro prevista dal vigente CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali e nel rispetto della vigente normativa, il Comune di Montalto di Castro si impegna a porre in essere misure affinché l'esito positivo o negativo delle istanze di trasformazione del rapporto di lavoro dal tempo pieno al tempo parziale sia comunicato al richiedente, di norma, non oltre 20 giorni dalla loro presentazione.

Azione n. 3 ó Implementazione e consolidamento dello Smart-Working

Il Comune di Montalto di Castro si impegna a continuare le attività volte a forme di lavoro agile attivate nel periodo di emergenza Covid-19 come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, secondo quanto indicato dai ministeri competenti, fino alla cessazione dello stato di emergenza;

Il Comune di Montalto di Castro si impegna ad assumere iniziative per il consolidamento ed il miglioramento dell'esperienza avviata di smart-working anche in via ordinaria, nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità, ecc).

È prevista l'approvazione del Regolamento per l'applicazione del lavoro agile fuori dallo stato di emergenza, il percorso prevede l'attuazione di tre distinte fasi:

1. La mappatura delle attività che si possono svolgere in smart working
2. Le modifiche da apportare al sistema di misurazione e valutazione della performance
3. Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile,

Azione n. 4 ó Ampliamento della flessibilità oraria per dipendenti con figli inferiori a 14 anni o figli con particolari condizioni di disabilità.

Per favorire l'integrazione tra attività lavorativa ed esigenze familiari dei dipendenti, nell'ambito della flessibilità del rapporto di lavoro prevista dal vigente CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali e nel rispetto della vigente normativa, il Comune di Montalto di Castro si impegna a valutare eventuali richieste di ampliamento della fasce di flessibilità compatibilmente con le esigenze organizzative del servizio.

Obiettivo 4 ó Tutela nell'ambito delle assunzioni di personale



COMUNE DI MONTALTO DI CASTRO

Provincia di Viterbo

SERVIZIO RAGIONERIA – PERSONALE
UFFICIO PERSONALE



Il Comune di Montalto di Castro si impegna affinché le assunzioni del proprio personale siano realizzate nel rispetto della normativa delle pari opportunità, senza privilegiare l'uno o l'altro sesso.

Azione 1 ó Prescrizioni per la redazione di avvisi e bandi di selezione del personale

L'Ufficio preposto alla stesura dei bandi di concorso, nell'elaborazione degli avvisi e dei bandi di selezione del personale è tenuto ad assicurare il costante rispetto delle condizioni di pari opportunità, evitando l'individuazione di condizioni di ammissione o di prove concorsuali che possano favorire o pregiudicare la pari opportunità.

Azione 2 ó Composizione delle Commissioni Giudicatrici

L'Ufficio preposto è tenuto a riservare a ciascuno dei due sessi, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle Commissioni Giudicatrici di procedure selettive concorsuali e, come previsto dalla normativa, ad inviare l'atto di nomina della commissione di concorso, entro tre giorni, alla consigliera o al consigliere di parità regionale.

Obiettivo 5 ó Attività di monitoraggio dell'attuazione del Piano Triennale

Il Comune di Montalto di Castro si impegna a monitorare la realizzazione degli obiettivi e delle azioni previste dal Piano triennale di azioni positive ed a valutare eventuali proposte di aggiornamento.

Azione 1 ó Attività di monitoraggio dello stato di attuazione del Piano

Con cadenza annuale il Segretario Comunale, con il supporto del Servizio Ragioneria e Personale, acquisisce dai Responsabili delle strutture comunali i dati e le informazioni per valutare lo stato di attuazione del Piano Triennale. Per la valutazione di eventuale proposte di aggiornamento, qualora necessario, saranno indette apposite riunioni nel corso delle quali verranno esaminati i risultati ottenuti e discusse eventuali problematiche. Nell'azione di monitoraggio e di aggiornamento del Piano verrà coinvolto il C.U.G., tenuto conto dei compiti ad esso assegnati in tema di verifiche dei risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità.