PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI PIANIGA TRIENNIO 2022-2024

Fonti Normative

- **Legge n. 125 del 10.04.1991,** "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".
- **D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000,** "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali".
- **Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001,** "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- **D.Lgs. 09 luglio 2013 n. 215 "**Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parita' di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- **D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006,** "Codice delle Pari opportunità".
- **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE 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".
- **D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 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 27 ottobre 2009** "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".
- **Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010**, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonche' misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro".
- Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 "**Testo unico** delle disposizioni legislative **in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita'**, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53. D.lgs. 165".
- **Direttiva 4 marzo 2011** concernente le 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";
- **Direttiva 2 giugno 2019** concernente le "misure per promuovere le pari

opportunità e rafforzare il ruolo 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 Pianiga 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 disposizioni del suddetto Decreto hanno infatti ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il "Codice delle pari opportunità" tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro;
- Divieto di discriminazione retributiva;
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- Divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici;
- Divieti di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza;
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari;
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, 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 che indiretta – e **"temporanee**", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.
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, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "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. ed 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.
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 riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.
Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.
Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2022/2024 del Comune di Pianiga, in continuità con il precedente Piano, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.
La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi Fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.
Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.
L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.
Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.
Gli obiettivi generali del Piano triennale di Azioni Positive del Comune di Pianiga sono quelli indicati nell'art. 2 del presente documento.

Art. 1
Alcuni dati sul personale del Comune di Pianiga

Alla data del 31/12/2021 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta, come evidenziato nel quadro di raffronto, la seguente situazione tra uomini e donne:

PROFILO PROFESSIONALE	**N° DIPENDENTI**	**DONNE**	**%**	**UOMINI**	%
CATEGORIA D3	2	0	0,00%	2	100,00%
CATEGORIA D	9	6	66,66%	3	33,33%
CATEGORIA C	19	13	68,42%	6	31,58%
CATEGORIA B3	10	2	20,00%	8	80,00%
CATEGORIA B1	1	0	0,00%	1	100,00%
TOTALE ENTE	**41**	**21**	**51,22%**	**20**	**48,78%**

Di cui:

POSIZIONI ORGANIZZATIVE	DONNE	UOMINI
CATEGORIA D3	0	2
CATEGORIA D	3	1

PROFILO PROFESSIONALE	PART TIME INFERIORE O UGUALE AL 50%		PERT TIME SUPERIORE AL 50%	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
CATEGORIA D3	0	0	0	0
CATEGORIA D	0	0	1	0
CATEGORIA C	0	0	5	0
CATEGORIA B3	0	0	1	0
CATEGORIA B1	0	0	0	0
TOTALE ENTE	0	**0**	**7**	**0**

Art. 2
Descrizione degli interventi

Nel corso del triennio 2022-2024 il Comune di Pianiga intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti interventi programmatici:

1. Formazione
2. Orari di lavoro
3. Sviluppo carriera e professionalità
4. Informazione
5. Adozione regolamenti
6. Indagine sul personale dipendente

Art.3
Obiettivi ed Azioni positive per il triennio 2022-2024

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

DESCRIZIONE INTERVENTO	Formazione
Obiettivo	Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco di un triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del "credito formativo" nell'ambito di progressioni orizzontali.
Finalità strategiche	Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.
Azione positiva 1	I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere lavoratori con disabilità.
Azione positiva 2	Predisporre riunioni di settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili di Area.
Azione positiva 3	Prevedere una formazione dettagliata per ogni Settore e una formazione specifica con successivi aggiornamenti per i componenti del C.U.G..
Soggetti e uffici coinvolti	Responsabili di Area, Segretario
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti e ai componenti del CUG
Tempi di raggiungimento	Nel periodo di validità del Piano - Triennio 2022 – 2024 con un costante monitoraggio.

DESCRIZIONE INTERVENTO	Orari di lavoro
Obiettivo	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, anche attraverso lo *smart working* funzionale alla regolamentazione dell'Ente. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.
Finalità strategiche	Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
Azione positiva 1	Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.
Azione positiva 2	L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativariferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti e provvederà a pubblicare le risultanze sul sito istituzionale dell'Ente.
Soggetti e uffici coinvolti	Responsabili di Area, Segretario
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.
Tempi di raggiungimento	Triennio 2022 - 2024

DESCRIZIONE INTERVENTO	Sviluppo carriera e professionalità
Obiettivo	Favorire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative e con la disponibilità di risorse finanziarie in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.
Finalità strategiche	Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.
Azione positiva 1	Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
Azione positiva 2	Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.
Azione positiva 3	Promuovere lo sviluppo della carriera e della professionalità facilitando l' inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate favorendo l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche in cui esiste una differenza tra generi.
Soggetti e uffici coinvolti	Responsabili di Area, Segretario
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti
Tempi di raggiungimento	Triennio 2022 -2024

DESCRIZIONE INTERVENTO	Informazione
Obiettivo	Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.
Finalità strategiche	Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere
Azione positiva 1	Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità
Azione positiva 2	Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni a mezzo di posta elettronica personale. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.
Soggetti e uffici coinvolti	Responsabili di Area, Segretario
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti

DESCRIZIONE INTERVENTO	Adozione regolamenti
Obiettivo	Adozione regolamenti inerenti le problematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale dipendente
Finalità strategiche	Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e dell'importanza rappresentata dalla presenza di un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici come elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere
Azione positiva 1	Programmare incontri rivolti ai Responsabili di Area per discutere della situazione dell'ambiente lavorativo
Azione positiva 2	Predisporre ed adottare regolamenti contro le molestie sessuali e il mobbing, nominare e disciplinare il funzionamento del "Comitato Unico di Garanzia". Pubblicare i suddetti atti nel sito istituzionale dell'Ente
Soggetti e uffici coinvolti	Responsabili di Area, Segretario
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti,inclusi i Responsabili di Area
Tempi di raggiungimento	Triennio 2022-2024

DESCRIZIONE INTERVENTO	Indagine sul personale dipendente
Obiettivo	Raccogliere informazioni sullo stato del benessere organizzativo dei dipendenti dell'Ente.
Finalità strategiche	Individuare possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei pubblici dipendenti.
Azione positiva 1	Effettuazione di un'indagine conoscitiva in forma anonima sull'opinione dei dipendenti in relazione all'organizzazione ed all'ambiente di lavoro.
Soggetti e uffici coinvolti	Responsabili di Area, Segretario
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area
Tempi di raggiungimento	Triennio 2022-2023

Art. 3
Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale (2022-2024).
Il Piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito internet istituzionale.
Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale, tramite il Comitato Unico di Garanzia, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.