

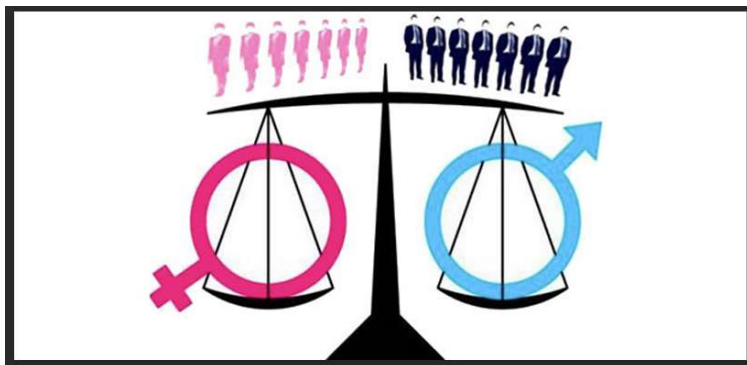


Comune di Serramazzoni
Provincia di Modena

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE 2024-2026**

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

PREMESSA



Il presente Piano di azioni positive riguarda il triennio 2024-2026, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019.

Esso è rivolto a promuovere nell'ambito dell'Amministrazione Comunale di Serramazzoni, l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48, D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui *"le amministrazioni dello Stato..., predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito*

rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne."

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, 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"*: si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite, e in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta; allo stesso tempo, si tratta di misure temporanee giacché necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che, direttamente o indirettamente, determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della *performance*, previsto dal D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150: quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e *performance* della P.A. è peraltro ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata il 23 maggio 2007, nella quale si afferma che *"valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa ...rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini"*.

Da non trascurare sul tema, inoltre, sono le *"Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni"*, diramate in data 6 ottobre 2022 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le pari opportunità.

In tale contesto normativo e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, il Comune di Serramazzoni adotta il presente Piano al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Il presente Piano, in ogni modo, si muove in continuità con quello precedente e relativo al triennio 2021/2023, prevedendo l'attuazione di quanto già programmato ed il rafforzamento di alcune misure ritenute particolarmente rilevanti, anche a fronte di un mutato quadro del personale, con particolare riferimento all'attribuzione delle responsabilità di servizio, normativo e generale.

Infine giova precisare che l'inclusione del PTAP tra i documenti di programmazione assorbiti dal PIAO denota la forte connotazione organizzativa delle azioni positive e sottolinea la necessità di una maggiore sinergia nell'attività di pianificazione e di programmazione dei singoli enti pubblici, per una sua lettura integrata.

In linea con il contesto sopra delineato, nelle pagine seguenti si riportano le Azioni Positive che il Comune di Serramazzoni intende attuare nel triennio 2024-2026, come parte di un insieme di interventi strategici inseriti nella visione di sviluppo dell'organizzazione, che garantisca l'efficacia e l'efficienza amministrativa in considerazione della valorizzazione del personale che la compone.

CONTESTO NORMATIVO

I principi di pari opportunità e non discriminazione sono riconosciuti come principi fondamentali e inderogabili dalle fonti:

- a) del diritto internazionale (il richiamo è ai Trattati internazionali e in particolare alla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo);
- b) del diritto primario (si fa riferimento ai Trattati istitutivi dell'Unione europea e ai successivi Trattati di modifica);
- c) del diritto derivato dell'Unione europea (tra tali fonti si richiamano, in particolare, la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e d'impiego).

In ambito nazionale i principi sopra richiamati sono sanciti e tutelati nella nostra Carta Costituzionale (in particolare, negli articoli 3, 4, 35, 36, 37, 97) e diversi sono stati gli interventi normativi finalizzati alla loro promozione e attuazione; tra i più significativi si citano brevemente:

- a) la legge n. 125/1991 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*", che ha segnato una tappa fondamentale nel cammino intrapreso verso la parità di trattamento e l'uguaglianza dei diritti e che ha tradotto concretamente per la prima volta il concetto di azione positiva;
- b) il D.lgs. n. 165/2001 che nel dettare le "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", ha introdotto, tra le altre, disposizioni volte a garantire parità e pari opportunità nell'accesso al lavoro e di gestione del personale;
- c) il D.lgs. n. 150/2009 "*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*", che, nell'introdurre il ciclo di gestione della *performance*, ha espressamente agganciato la promozione dei principi di pari opportunità al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa;
- d) la legge n. 183/2010, che nel riformare il D.lgs. n. 165/2001 ha previsto che "*le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari 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. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violazione morale o psichica al proprio interno*". Inoltre che "*le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione*

e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)”;

- e) il D.lgs. n. 80 del 15 giugno 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 ha esteso la sfera dei diritti genitoriali nella fruizione dei congedi parentali.
- f) il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, adottato con il decreto legislativo n. 198 dell’11 aprile 2006;
- g) la c.d. “legge Madia” (legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”), che all’art. 14 ha introdotto nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad attuare. Tali misure sono volte in particolare a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro e sperimentare, anche al fine di tutelare le esigenze di cura parentale, nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o *smart working*); a tale specifico riguardo il legislatore è intervenuto, nel corso del 2017, dettando una disciplina specifica racchiusa nella legge n. 81, artt. 18 e seguenti, con la quale sono state delineate le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa subordinata fuori dall’abituale sede di lavoro, definendo di uno specifico accordo tra le parti (datore di lavoro/lavoratore). Tale disciplina, che è stata successivamente integrata dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3/2017, ha fornito indirizzi per l’attuazione delle predette normative attraverso la prevista fase di sperimentazione;

Infine, tra le delibere più significative adottate dalle Autorità competenti che costituiscono, ad oggi, un parametro di riferimento si ritiene opportuno richiamare la direttiva del 23 maggio 2007 recante “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne*”, la direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “*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...”*” e, da ultimo, la direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, che sollecita in maniera più incisiva le misure per promuovere le pari opportunità e, in tal senso, tende a rafforzare il ruolo dei CUG nelle P.A., individuando quale elemento fondamentale la redazione del Piano delle Azioni Positive.

AZIONI POSITIVE

Le Azioni Positive consistono in misure temporanee speciali volte a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro, per dare applicazione al principio di uguaglianza di uguaglianza sostanziale, costituendo così uno strumento operativo della politica europea, sorta da più di vent’anni. Sono azioni speciali - in quanto dirette ad intervenire in un determinato contesto per rimuovere ogni forma di discriminazione diretta e indiretta - e temporanee, quindi necessarie fintanto che permanga l’ostacolo.

La definizione di tali tipologie di azioni, in ogni caso, è racchiusa nell’art. 42 del citato D.lgs. n. 198/2006.

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.

ATTIVITÀ DI STUDIO, MONITORAGGIO E ANALISI CONNESSE ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

A prescindere dalla scansione temporale, cadenzata dal presente Piano, e al fine di migliorare il benessere organizzativo coerentemente con le finalità del Piano, l’Amministrazione provvede costantemente a:

1. monitorare la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni: verrà quindi svolta un’analisi dei dati di genere in relazione all’avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all’accesso alla formazione;
2. favorire l’informativa, sui dati di genere, evidenziandone i relativi trend evolutivi;

3. verificare l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e 57, comma 1, D.lgs. n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali;
4. garantire l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna.

Di seguito sono presentati i principali *report* circa l'attuale situazione di fatto da cui occorre prendere le mosse.

LE RISORSE UMANE

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di un'aggiornata situazione degli organici, distinti per Area di inquadramento e per genere, del Comune.

Totale personale complessivo in servizio al 31/12 per Area e per genere

Area (ex Categoria)	Donne				Uomini				Totale				%Donne				%Uomini			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
Operatori esperti (ex B)	5	5	5	5	7	6	5	5	12	11	10	10	41,67%	45,45%	50,00%	50,00%	58,33%	54,55%	50,00%	50,00%
Istruttori (ex C)	10	10	14	13	6	6	6	9	16	16	20	22	62,50%	62,50%	70,00%	59,09%	37,50%	37,50%	30,00%	40,91%
Funzionari ed EQ (ex D)	6	4	4	4	2	1	2	1	8	5	6	5	75,00%	80,00%	66,67%	80,00%	25,00%	20,00%	33,33%	20,00%
Totale	21	19	23	22	15	13	13	15	36	32	36	37	58,33%	59,38%	63,89%	59,46%	41,67%	40,62%	36,11%	40,54%

Interessante è altresì verificare la **distribuzione del personale dipendente per fasce di età**, sempre al 31/12, come da tabella storica presentata, da cui si desume una progressiva riduzione dell'età dei lavoratori, effetto del turn-over per pensionamenti, sebbene il personale sia collocato in prevalenza nella fascia di età oltre 50 anni:

Fascia di età	Donne				Uomini				Totale				% Donne				% Uomini			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
Fino a 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Da 31 a 40 anni	4	4	4	3	3	4	4	3	7	8	8	6	57,14%	50,00%	50,00%	50,00%	42,86%	50,00%	50,00%	50,00%
Da 41 a 50 anni	4	4	7	7	3	2	3	3	7	6	10	10	57,14%	66,67%	70,00%	70,00%	42,86%	33,33%	30,00%	30,00%
Oltre 50 anni	13	11	12	12	9	7	6	9	22	18	18	21	59,09%	61,11%	66,67%	57,14%	40,91%	38,89%	33,33%	42,86%
Totale	21	19	23	22	15	13	13	15	36	32	36	37	58,33%	59,38%	63,89%	59,46%	41,67%	40,62%	36,11%	40,54%

Nella tabella storica che segue è riportata l'**analisi in chiave di genere del personale con riguardo agli incarichi di Elevata Qualificazione di responsabilità di servizio (posizione organizzativa)**.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE (dati al 31/12)																				
Fascia di età	Donne 2020	Donne 2021	Donne 2022	Donne 2023	Uomini 2020	Uomini 2021	Uomini 2022	Uomini 2023	Totale 2020	Totale 2021	Totale 2022	Totale 2023	% Donne 2020	% Donne 2021	% Donne 2022	% Donne 2023	% Uomini 2020	% Uomini 2021	% Uomini 2022	% Uomini 2023
Fino a 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Da 31 a 40 anni	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0,2	0,25	0,25	0,20	0	0	0	0
Da 41 a 50 anni	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	2	0,2	0	0	0,20	0	0	0	0,20
Oltre 50 anni	2	3	2	1	1	0	1	1	3	3	3	2	0,4	0,75	0,5	0,20	0,2	0	0,25	0,20
Totale	4	4	3	3	1	0	1	2	5	4	4	5	0,80	1	0,75	0,60	0,20	0	0,25	0,40

Nella tabella che segue, invece, è riportata l'analisi in chiave di **genere del personale assunto con contratto a termine**, alla data del 31.12.

PERSONALE CON CONTRATTO A TERMINE (COMPRESI ART. 110) - DATI AL 31.12																
Tipologie contrattuali	Donne			Uomini			Totale			% Donne			% Uomini			
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
tempo determinato o somministrazione	1	1	1	0	1	2	1	2	3	100%	50%	33,33%	0%	50%	66,67%	
altre tipologie (tirocini)	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0%	0%	0%	100%	0%	0%	
Totale	1	1	1	1	1	2	2	2	3	50%	50%	33,33%	50%	50%	66,67%	

CONCILIAZIONE E ARMONIZZAZIONE VITA/LAVORO

Si esaminano di seguito, nell'ambito del personale dipendente, gli istituti che consentono la conciliazione/armonizzazione vita-lavoro, nonché i benefici correlati a situazioni di disagio personale/familiare, in un'ottica di genere; ciò per avere una visione circa l'applicazione degli istituti stessi in termini quali/quantitativi; il riferimento temporale è sempre al 31/12.

- **Part-time:** nel rispetto delle previsioni contrattuali, gli Enti possono costituire rapporti di lavoro part-time mediante assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ovvero trasformare rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

PERSONALE CHE USUFRUISCE DEL PART-TIME															
Tipologie contrattuali	Donne 2021	Donne 2022	Donne 2023	Uomini 2021	Uomini 2022	Uomini 2023	Totale 2021	Totale 2022	Totale 2023	% Donne 2021	% Donne 2022	% Donne 2023	% Uomini 2021	% Uomini 2022	% Uomini 2023
personale con contratto a tempo indeterminato															
part-time inferiore e/o uguale al 50%	3	2	2	2	1	1	5	3	3	60,00%	66,67%	66,67%	40,00%	33,33%	33,33%
part-time superiore al 50%	1	1	1	1	1	1	2	2	2	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%
personale con contratto a termine															
part-time inferiore e/o uguale al 50%	0	0	0	0	1	2	0	1	2	0%	0%	0%	0%	100%	100%
part-time superiore al 50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	4	3	3	3	3	4	7	6	7	57,14%	50,00%	42,86%	42,86%	50,00%	57,14%

- Benefici a sostegno del personale con handicap grave o per assistenza a familiari in condizione grave: in materia di conciliazione dei tempi lavoro/famiglia non si può tralasciare l'effetto derivante dall'utilizzo dei permessi giornalieri o orari da parte dei dipendenti che hanno una condizione di handicap grave e permanente a proprio carico o a carico di un familiare/affine entro il secondo grado. Ai sensi dell'art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104, i dipendenti, previa verifica dei requisiti ed autorizzazione, possono utilizzare n. 3 giorni o n. 18 ore di permesso mensile, al fine di soddisfare le proprie esigenze di salute o alle necessità di assistenza del familiare in difficoltà. Altro beneficio a sostegno della conciliazione della vita lavorativa e familiare è quello previsto dall'art. 42, D.lgs. n. 151/2001. Esso consiste in un congedo straordinario al fine di assistere un proprio familiare, nella condizione di handicap grave e permanente, convivente con il lavoratore, per la durata massima di 24 mesi nell'arco della vita lavorativa, da utilizzare anche in modalità frazionata. Di seguito la tabella con la ripartizione per Area (ex categoria) e per genere.

PERSONALE CHE USUFRUISCE DI PERMESSI AI SENSI DELLA L. 104/1992 O CONGEDI AI SENSI DELL'ART. 42, D.LGS. n. 151/2001												
Area (ex Categoria)	AL 31/12/2020			AL 31/12/2021			AL 31/12/2022			AL 31/12/2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Operatori esperti (ex Cat. B)	2	1	3	2	1	3	2	2	4	2	2	4
Istruttori (ex Cat. C)	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Funzionari ed EQ (ex Cat. D)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	3	2	5	3	2	5	3	3	6	3	3	6

- Congedi dei genitori: D. Lgs. n. 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53" e art. 45 CCNL 16.11.2022 Funzioni Locali.
- Congedo per maternità: artt. 16-17, D.lgs. n. 151/2001.
 - Congedi parentali: art. 32, D.lgs. n. 151/2001.
 - Riposi giornalieri della madre e del padre: artt. 39-40, D.lgs. 151/2001.
 - Permessi malattia figlio: art. 47, D.lgs. 151/2001.
- Alla data del 31/12/2023, usufruivano di tali benefici complessivamente n. 4 dipendenti. Di seguito la tabella storica con la ripartizione per Area (ex categoria) e per genere.

PERSONALE CHE UTILIZZA CONGEDI E PERMESSI D.LGS. N. 151/2001												
Area (ex Categoria)	Donne 2020	Donne 2021	Donne 2022	Donne 2023	Uomini 2020	Uomini 2021	Uomini 2022	Uomini 2023	Totale 2020	Totale 2021	Totale 2022	Totale 2023
Operatori esperti (ex cat. B)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Istruttori (ex cat. C)	2	2	3	3	0	0	0	0	2	2	3	3
Funzionari ed EQ (ex cat. D)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	2	2	3	3	0	0	0	0	2	2	3	3

AGGIORNAMENTO, FORMAZIONE, RIQUALIFICAZIONE E QUALITA' DEL LAVORO

Obiettivo dell'Ente è utilizzare la formazione per accompagnare e sostenere efficacemente i processi di cambiamento e miglioramento organizzativo intrapreso dall'Amministrazione. L'adesione alla formazione è definita dal responsabile del servizio e concordato col personale, avvalendosi del Servizio Risorse Umane. Si evidenziano di seguito i dati storici relativi ai partecipanti ad attività formative, suddivisi per Area (ex categoria) e genere.

DIPENDENTI CHE HANNO PARTECIPATO AD ATTIVITA' FORMATIVE

Area (ex Categoria)	Donne 2020	Donne 2021	Donne 2022	Donne 2023	Uomini 2020	Uomini 2021	Uomini 2022	Uomini 2023	Totale 2020	Totale 2021	Totale 2022	Totale 2023
Operatori esperti (ex cat. B)	1	5	0	5	0	5	3	5	1	10	3	10
Istruttori (ex cat. C)	1	10	3	13	0	6	3	5	1	16	6	18
Funzionari ed EQ (ex cat. D)	3	5	4	4	0	1	1	1	3	6	5	5
Totale	5	20	7	22	0	12	7	11	5	32	14	33

LINEE GENERALI D'INTERVENTO DEL PIANO

Le donne, su cui gravano in misura prevalente gli impegni di cura familiare, rappresentano, al 31.12.2023, il 59,46% del personale comunale. Tale percentuale è indicativa di una prevalenza di genere femminile nella composizione dell'organico e rende ragione della necessità di continuare a promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale al passo col quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie.

Le misure contenute nel piano, pertanto, consistono in iniziative di *welfare* dirette a migliorare non solo la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, ma altresì quelle della donna lavoratrice.

L'attenzione alle politiche di genere è peraltro sottesa a tutti gli obiettivi del Piano, non solo dunque a quelli di *welfare* più specificamente dedicati alle donne, in quanto, essendo la maggior parte dei lavoratori di sesso femminile, di fatto, i beneficiari – diretti o indiretti – di tutti gli obiettivi risultano essere proprio le donne lavoratrici o, comunque, quei lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno solitamente carico dei principali oneri familiari. Per questo motivo anche il tema dello *smart working* e quello del sostegno ai dipendenti in condizione di fragilità, s'inseriscono anch'essi nella complessiva azione di sostegno alla famiglia e alle persone in condizioni di fragilità.

Un altro elemento che emerge dall'analisi è l'assenza, per il Comune di Serramazzoni, delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere, e l'emergere, per converso, della necessità d'intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo a beneficio della generalità dei dipendenti.

In quest'ottica, il presente Piano, pur confermando un'attenzione sull'attività di analisi e monitoraggio dei citati indicatori numerici – non potendosi mai escludere possibili inversioni di tendenza che un'attenta lettura di tali indicatori è in grado di segnalare in anticipo – si orienta principalmente alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia, in grado di far conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti, in quanto capaci di produrre effetti positivi sull'intero contesto lavorativo, ben sintetizzato nell'espressione "benessere organizzativo".

Sulla base di tali premesse, pertanto sono individuate le seguenti **linee generali d'intervento**:

1. pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli, ovvero garanzia di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e in occasione di mobilità; ciò, mediante le seguenti azioni: a) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative; b) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne; c) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;
2. promozione di una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata; in altri termini: favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e garantire il diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità; in altri termini: promozione di una cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Tali linee d'intervento - la cui realizzazione, peraltro, è fortemente raccomandata dalle indicazioni generali contenute nelle citate direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007 e direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, debbono tuttavia inserirsi, da un lato, nel peculiare quadro di contesto dell'Amministrazione Comunale di Serramazzoni e, dall'altro, nella linea di continuità segnata dalle attività svolte in attuazione del precedente Piano Triennale.

Nel rispetto delle sopra delineate linee d'intervento, l'Amministrazione si propone la realizzazione dei seguenti obiettivi di durata triennale:

OBIETTIVI	INDICATORE
OBIETTIVO n. 1 Politiche del lavoro: attivazione progetti di <i>smart working</i> nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita.	Prestazioni lavorative rese in <i>smart working</i>
OBIETTIVO n. 2 Politiche del lavoro: flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi. L'ente conferma l'attuale disciplina in materia di orario flessibile in entrata ed in uscita nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita. Si prevede inoltre l'approvazione di un Regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro con le seguenti finalità ed obiettivi: ottimizzazione delle risorse umane, miglioramento della qualità della prestazione e conciliazione tempi di vita e lavoro.	Adozione Regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro
OBIETTIVO n. 3 Programmazione percorsi di formazione del personale obbligatoria e di aggiornamento professionale, in presenza e non, sfruttando la possibilità di utilizzare le piattaforme digitali, ed agevolare la partecipazione dei dipendenti prevalentemente in orario di lavoro, con le finalità anche di facilitare e migliorare la collaborazione tra uffici, cogliere le opportunità della transizione digitale e nell'ottica dell'inclusione per promuovere il benessere organizzativo.	Formazione eseguita

AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO

La necessità, già esposta in premessa, di curare un costante aggiornamento degli obiettivi suindicati, se del caso modificandoli o integrandoli, e la ancor più rilevante esigenza, strettamente connessa all'interrelazione del presente Piano con il ciclo della *performance*, di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi medesimi, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica dell'attività posta in essere dall'Amministrazione in adempimento del Piano.

In particolare, sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019, l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano competerà primariamente al CUG-Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Al riguardo, si evidenzia che il predetto Comitato ad oggi non è ancora stato nominato; ciò, nonostante che, al riguardo, l'Ente si sia mosso con i seguenti atti:

- con DGC n. 130 del 3/12/2020 è stata stabilita la composizione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" e le modalità di costituzione;
- con nota prot. 697 del 15/1/2021 è stato chiesto alle OO.SS. di voler comunicare i nominativi dei rispettivi rappresentanti, in ragione di un componente titolare e un componente supplente;
- con nota prot. 761 del 13/1/2023, non avendo la suddetta richiesta avuto seguito, è stata inviata una seconda istanza, anch'essa senza riscontro.

Il presente Piano potrà essere successivamente integrato anche sulla base delle proposte formulate dall'istituendo CUG.

Il Piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale. Lo stesso sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente, e pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente.

ESITI DEL MONITORAGGIO SULLE AZIONI POSITIVE RELATIVE ALL'ANNUALITA' 2023

OBIETTIVO n.1 PTAP 2021-2023

Intraprendere iniziative, con imprese commerciali, indirizzate alla conclusione di convenzioni con estesa copertura territoriale, che assicurino condizioni di favore per il personale in servizio.

Aggiornamento 2023: Il venir meno delle condizioni emergenziali da Covid-19 ha consentito la piena ripresa dell'utilizzo dei buoni pasto elettronici; il fornitore del servizio amplia periodicamente i punti spesa.

OBIETTIVO n. 2 PTAP 2021-2023

Incremento, compatibilmente con le disponibilità economiche, di progetti di smart working nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita e il contenimento della pandemia Covid-19.

Aggiornamento 2023: con DGC n. 180 del 29/12/2022 sono state approvate modifiche al vigente Regolamento per la disciplina del lavoro agile, aventi un particolare riferimento alle prestazioni rese dai lavoratori assunti in quota obbligatoria. Nel corso dell'anno 2023 sono stati sottoscritti n. 3 contratti di lavoro agile.

OBIETTIVO n. 3 PTAP 2021-2023

Incremento delle iniziative finalizzate all'individuazione ed abbattimento, in un quadro di compatibilità con le disponibilità economiche dell'Ente, delle barriere architettoniche esistenti nelle sedi comunali.

Aggiornamento 2023: nel corso del 2023 si sono consolidate le azioni adottate nel 2022 (è stato favorito l'accesso alla postazione lavorativa ai dipendenti con difficoltà motorie, con loro integrale collocazione al piano terra della sede municipale).