



Comune di Guardistallo
Decorato con medaglia di bronzo al valor militare
Decorato con medaglia di bronzo al merito civile

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2024-2026

PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Guardistallo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

Nell'anno 2020, in piena pandemia, ricadeva la ricorrenza del 25° anniversario della sottoscrizione della Dichiarazione e della Piattaforma d'azione di Pechino sulla parità di genere, nell'ambito della quarta conferenza mondiale sulle donne delle Nazioni Unite. La dichiarazione di Pechino, sottoscritta da 189 Paesi, contiene un progetto per l'attuazione di pari diritti, libertà e opportunità per le donne che costituisce tutt'oggi il punto di partenza per la promozione e la realizzazione di politiche volte alla parità di genere. La dichiarazione e la piattaforma d'azione di Pechino sono considerate la "Carta dei diritti" internazionale per le donne, definendo i diritti delle donne quali diritti umani e fissando obiettivi per tutta una serie di problematiche che riguardano le donne e le ragazze.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (di seguito "Codice") all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il Piano per il triennio 2024-2026 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.

Il Piano 2024-2026 si pone in continuità ed in miglioramento rispetto al precedente Piano 2023-2025, il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

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.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, 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 confermato dalla direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019, del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche», l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone 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.

Pertanto, le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

LINEE GENERALI D'INTERVENTO DEL PIANO

Gli obiettivi generali usualmente assegnati alle azioni positive, anche alla luce delle finalità promosse dalla normativa vigente, sono, come noto:

1. Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità.
2. Promuovere 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.
3. Promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Per evitare che il PAP si traduca in un mero atto formale, il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, di una aggiornata illustrazione della consistenza degli organici, distinti per qualifiche e per genere, del Comune di Guardistallo (**situazione al 31.12.2023**).

Pertanto, il presente Piano di Azioni Positive è un documento che contiene:

- PARTE A - descrizione del contesto che fornisce una fotografia della realtà organizzativa dell'ente nell'ottica delle pari opportunità. L'analisi ed il monitoraggio dei dati di contesto in ottica di genere costituiscono di per sé un'azione positiva.
- PARTE B - descrizione dei risultati conseguiti in relazione alle azioni positive del precedente Piano e descrizione delle azioni positive proposte nel presente Piano.

PARTE A - La situazione di fatto: analisi del contesto

Alla data di redazione del presente documento la consistenza organica della Comune di Guardistallo al **31 dicembre 2023** ammonta a **10 unità**.

Tab. 1 - Distribuzione % di genere delle varie categorie contrattuali

2023 – Distribuzione tra le categorie per genere		
Categoria	F	M
A	0	1
B	0	2
C	2	1
D non PO	1	0
D con PO	3	0
TOTALE	6	4

Segretario generale 1 maschio

Tab. 2 - Composizione % di genere delle varie categorie contrattuali

2023 – Composizione secondo il genere tra le categorie			
Categoria	F	M	TOT
A	0,00	100,00	100,00
B	0,00	100,00	100,00
C	66,67	33,33	100,00
D non PO	100,00	0,00	100,00
D con PO	100,00	0,00	100,00
TOTALE	60,00	40,00	100,0

Dall'analisi in dettaglio dell'organico del Comune per categorie contrattuali e dal confronto con la situazione precedente, emerge un significativo incremento della "connotazione femminile" del funzionariato: nella cat. di inquadramento D (Funzionari Amministrativi e Funzionari tecnici).

In caso di nuove assunzioni sarà cura dell'amministrazione garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne ai sensi del D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006 e dell'art. 7 del D.Lgs n. 165 del 30/03/2001, come peraltro già fatto in tutte le assunzioni ad oggi effettuate.

Si dà atto pertanto che, internamente, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, co. 1, del D.Lgs. 198/2006 poiché non sussistono significative situazioni di divario e pertanto le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di eguali opportunità.

Tab. 3 – Composizione per genere e decade di nascita

	F	M	TOT
60 anni o più	0	1	1
tra 50 e 60 anni	1	3	3
tra 40 e 50 anni	4	0	4
fino a 40 anni	1	0	1
	6	4	10

Suddivisione in percentuale:

	F	M	TOT
60 anni o più	0,00	10,00	10,00
tra 50 e 60 anni	10,00	30,00	40,00
tra 40 e 50 anni	40,00	0,00	40,00
fino a 40 anni	10,00	0,00	10,00
	60,00	40,00	100,00

Il personale risulta composto in prevalenza da dipendenti appartenenti alle seguenti fasce: 40 - 50 anni e 50 - 60 anni (80% del personale).

Tab. 4- Dipendenti per genere, categorie e tipologia di orario

2023- RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Tipo presenza	Uomini					Tipo presenza	Donne					Totale generale					Tot. Gen.	
	< 30	Da 31 a 41	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60		< 30	Da 31 a 41	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	< 30	Da 31 a 41	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60		
Tempo pieno	0	0	0	3	0	Tempo pieno	0	1	4	1	0	Tempo pieno	0	1	4	4	0	9
Part time > 50%	0	0	0	0	1	Part time > 50%	0	0	0	0	0	Part time > 50%	0	0	0	0	1	1
Part time < 50%	0	0	0	0	0	Part time < 50%	0	0	0	0	0	Part time < 50%	0	0	0	0	0	0
TOTALE	0	0	0	3	1	TOTALE	0	1	4	1	0	TOTALE	0	1	4	4	1	10

(fonte Ufficio Personale anno 2023)

Tab. 5- Dipendenti per genere, categorie e tipologia di orario

Classi di età	Uomini						Classi di età	Donne						Tot. Gen.
	< 30	Da 31 a 41	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	Tot.		< 30	Da 31 a 41	Da 41 a 50	Da 51 a 60	>60	Tot.	
Misura di conciliazione	0	0	0	0	0	0	Misura di conciliazione	0	0	0	0	0	0	0
Personale che usufruisce di part-time a richiesta	0	0	0	0	1	1	Personale che usufruisce di part-time a richiesta	0	0	0	0	0	0	1
Personale che usufruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	Personale che usufruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0
Personale che usufruisce di lavoro agile	0	0	0	0	0	0	Personale che usufruisce di lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0
Personale che usufruisce di lavoro flessibile	0	0	0	0	0	0	Personale che usufruisce di lavoro flessibile	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE	0	0	0	0	0	1	TOTALE	0	0	0	0	0	0	1

(fonte Ufficio Personale anno 2023)

	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
N. permessi Giornalieri L. 104/1992	36	100,00	18	5,29	54	14,35
N. permessi orari L. 104/1992 (n. ore fruite)	0	0	322,30	94,71	322,30	85,65
N. permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0	0	0	0	0
N. permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	0	0	0	0
TOTALE	36	100,00	340,30	100	376,30	100

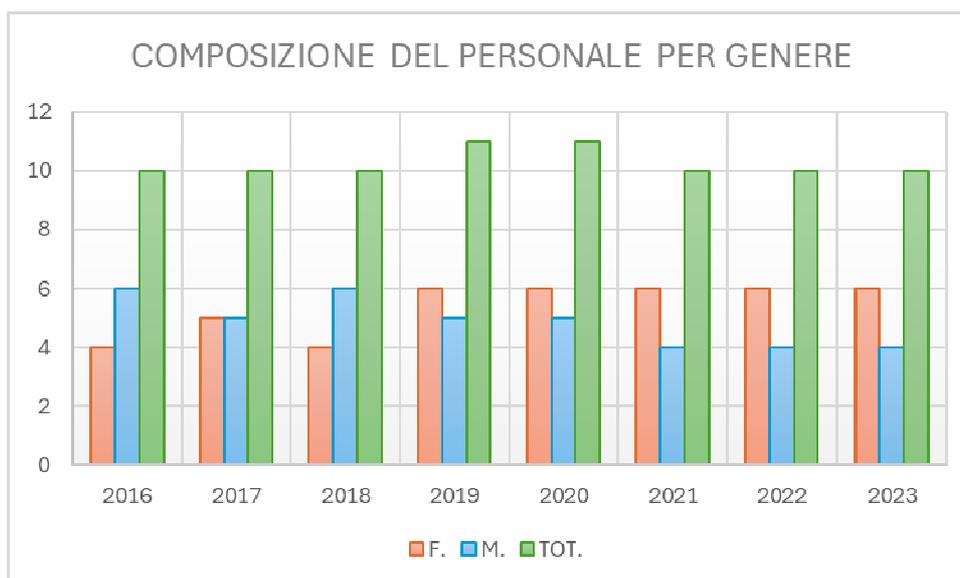
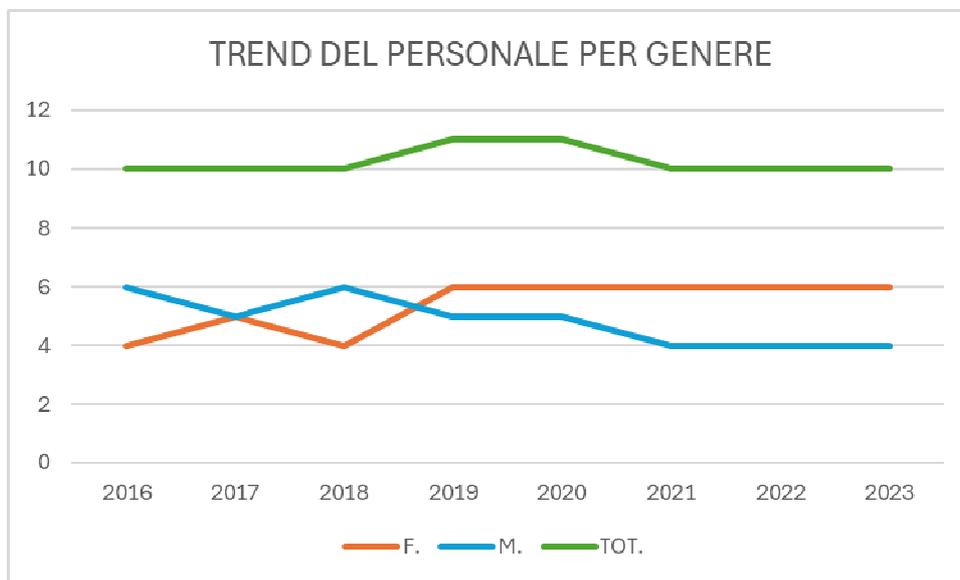
(fonte Ufficio Personale anno 2023)

Se passiamo ad analizzare i dati riferiti all'articolazione dell'orario di lavoro, rileviamo che il part-time nell'anno 2023 è stato utilizzato da 1 uomo su 10 dipendenti, inoltre il ricorso ai permessi L. 104/92 è stato usufruito da 1 uomo e da 1 donna su 10 dipendenti.

PERSONALE IN SERVIZIO ANNI 2016 -2023

	F.	M.	TOT.
2016	4	6	10
2017	5	5	10
2018	4	6	10
2019	6	5	11
2020	6	5	11
2021	6	4	10
2022	6	4	10
2023	6	4	10

FEMMINE MASCHI TOTALE



**PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI CON IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
2024-2026**

AMBITO	AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	DESTINATARI	RISULTATI RAGGIUNTI
Obiettivo 1	Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.	Responsabili P.O. NdV	Tutto il personale	In fase di attuazione
Obiettivo 2	Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale	Responsabili P.O. NdV	Tutto il personale	In fase di attuazione
Obiettivo 3	Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale	Ufficio personale Responsabili P.O.	Tutto il personale	In fase di attuazione
Obiettivo 4	Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia	Ufficio personale Responsabili P.O.	Tutto il personale	In fase di attuazione
Obiettivo 5	Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità	Responsabili P.O. NdV Rsu	Tutto il personale	In fase di attuazione

PARTE B - Descrizione delle azioni positive

L'analisi dei principali indicatori numerici rappresentativi della “popolazione” dipendente (organici, rappresentatività nei profili professionali, ecc.) ha evidenziato la possibilità di escludere la sussistenza delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere, facendo emergere, di converso, la necessità di intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo, a beneficio della generalità dei dipendenti.

In continuità con il precedente Piano, il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Guardistallo predisposto per il triennio 2024 – 2026 rappresenta uno strumento operativo per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all'interno dell'Ente.

È inoltre intenzione dell'Amministrazione di istituire il Comitato Unico di Garanzia (CUG) entro il 31/12/2024.

AMBITI DI INTERVENTO DI DURATA TRIENNALE

AMBITO	AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	DESTINATARI
<p style="text-align: center;">CONCILIAZIONE VITA - LAVORO</p>	<p>AZIONE N. 1</p> <p>POLA</p> <p>OBIETTIVI: Disciplinare le modalità di svolgimento del lavoro agile in fase non emergenziale, da adottare per concepire un modo innovativo dell'attività lavorativa in base ai principi di informatizzazione, responsabilizzazione, conciliazione tempi di lavoro/tempi di vita, flessibilità operativa.</p> <p>In coerenza con il Piao 2024/2026 -sez. Lavoro Agile</p>	<p>Ufficio personale</p> <p>Responsabili P.O.</p> <p>CUG</p> <p>Rsu</p>	<p>Tutto il personale interessato</p>
<p style="text-align: center;">BENESSERE ORGANIZZATIVO</p>	<p>AZIONE N. 2</p> <p>Indagine sul benessere lavorativo</p> <p>OBIETTIVI: Somministrazione di un questionario sul benessere lavorativo al fine di garantire un monitoraggio, anche in un'ottica di genere, della situazione del personale dell'Ente.</p>	<p>CUG</p> <p>Ufficio personale</p> <p>Responsabili P.O.</p> <p>NdV</p>	<p>Tutto il personale</p>
<p style="text-align: center;">AZIONI DI CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE</p>	<p>AZIONE N. 3</p> <p>Indagine sulle discriminazioni/violenze</p> <p>OBIETTIVI: Somministrazione di un questionario sulle discriminazioni/violenze al fine di garantire un monitoraggio, anche in un'ottica di genere, della situazione del personale dell'Ente</p>	<p>CUG</p> <p>Ufficio personale</p> <p>Responsabili P.O.</p>	<p>Tutto il personale</p>
<p style="text-align: center;">COMUNICAZIONE E TRASPARENZA</p>	<p>AZIONE N. 4</p> <p>Programmazione di interventi informativi/formativi su mobbing, violenza di genere, discriminazione e stalking.</p> <p>OBIETTIVI: In continuità con gli obiettivi n. 1,2,5 del precedente piano delle azioni positive 2023/2025, proporre le azioni di sensibilizzazione sulla violenza di genere rivolte a donne e uomini dell'Ente in collaborazione con i Servizi dell'Amministrazione competenti nei temi sopra citati.</p>	<p>CUG</p> <p>Ufficio personale</p> <p>Responsabili P.O.</p> <p>tutti gli uffici direttamente interessati</p>	<p>Tutto il personale</p>

<p style="text-align: center;">FORMAZIONE</p>	<p>AZIONE N. 5</p> <p>Formazione del personale</p> <p>OBIETTIVI: In continuità con l'obiettivo n. 4 del piano delle azioni positive 2023/2025, rendere possibile l'accesso al maggior numero di dipendenti possibile, con precedenza a quegli uffici che le indagini tramite questionario hanno dimostrato più critici, ai percorsi di formazione che affronteranno anche gli aspetti legati alla violenza di genere intesa soprattutto come sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi dell'art. 28 del Dlgs 81/2008 e s.m.i.</p>	<p>Ufficio personale</p>	<p>Tutto il personale</p>
--	---	--------------------------	---------------------------