

Allegato A) alla deliberazione G. C. n. 17 in data 17/04/2024

**PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024/2026 EX ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA".**

**PREMESSA**

Il Piano delle azioni positive per il triennio 2024/2026 è stato adottato dalla G.C. con delibera n. 17 del 17/04/2024, per il perseguimento delle finalità di cui alla legge n. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.lgs. n. 196/2000, n. 165/2001 e 198/2006) ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro anche mediante l'adozione di misure denominate azioni positive al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazioni di pari opportunità.

Il piano è stato elaborato per permettere al Comune di Bessude di agevolare i suoi e le sue dipendenti con carichi familiari dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con dedizione e senza particolari disagi.

**SITUAZIONE PERSONALE IN SERVIZIO:**

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio **a tempo indeterminato** alla data del 31.12.2023, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori/lavoratrici	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	note
<b>Donne</b>	1	2	0		
<b>Uomini</b>	1 *	1	0	0	* PO Area Finanziaria

Allo stato attuale si segnala la seguente presenza di genere nell'ambito dei contratti **a tempo determinato**:

Lavoratori/lavoratrici	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	note
<b>Donne</b>	0	1	0		
<b>Uomini</b>	1*	0	0	0	* PO Area Tecnica

**I Responsabili di Servizio** cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.lgs. n. 267/2000 sono **3**, di cui **1 donna (nella fattispecie la Segretaria comunale** è stata incaricata della Responsabilità dell'Area socio-Culturale e Socio-Assistenziale nonché del Personale, ai sensi dell'art. 97, co. 4 del d.lgs. n. 267/2000).

Il parere della Consigliera è stato espresso sulla proposta di Piano triennale delle azioni positive 2024/2026 inviato, ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 198/2006, in data .....

Con il presente Piano Azioni Positive, opportunamente implementato, l'Amministrazione Comunale prende atto che le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni e che tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001 in cui si prevede che "le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro".

Il principio delle pari opportunità come sopra contemplato dal D.Lgs. n. 165/2001, acquista una valenza ulteriore, mediante le modifiche introdotte dalla legge n. 183 del 4 novembre 2010 (c.d. Collegato Lavoro), nell'ambito di un generale divieto di discriminazione (diretta ed indiretta, in ogni ambito). L'art. 21 del suddetto Collegato Lavoro, ha previsto a tal fine, l'obbligo di istituzione da parte delle pubbliche amministrazioni, del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Nell'ambito dei suddetti obiettivi, s'intende realizzare e/o proseguire, le seguenti azioni, inserendole nel presente Piano triennale delle azioni positive, adottato ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198 del 11/4/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Con il Piano si favorisce l'adozione di misure finalizzate a creare i presupposti per introdurre effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche delle posizioni delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito familiare.

La redazione di un Piano di Azioni positive necessariamente deve muovere dalla analisi di situazioni scriminanti alle quali porre rimedio con azioni mirate a rimuoverle.

Si può, tuttavia, attestare che presso il Comune di Bessude non sussistono situazioni scriminanti "attuali" che richiedano l'adozione di specifiche misure. Per quelle potenziali che potrebbero verificarsi, le sottoelencate misure "general" di intervento sono ritenute idonee a raggiungere gli obiettivi del d.Lgs. 198/2006.

Con il Piano 2024/2026, pertanto, l'Amministrazione Comunale di Bessude favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

## OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE 2024/2026

### **1. Attività di promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, nonché della cultura di genere, attraverso le seguenti azioni:**

- a. Osservare il linguaggio di genere nella corrispondenza e nella comunicazione dell'Ente e nel sito web.
- b. Realizzare sul sito del Comune un'area dedicata al tema delle pari opportunità, all'interno dello spazio denominato "Amministrazione trasparente", pubblicando tutto il materiale informativo inerenti i temi della parità (C.U.G., piano azioni positive, legislazione, analisi e casi di buone prassi, ecc.).
- c. Aderire a corsi di formazione specifici sul tema della Pari opportunità.
- d. Richiedere alla biblioteca comunale l'acquisto di testi, in materia di pari opportunità, per la diffusione a tutti i dipendenti, (allo stato attuale il servizio biblioteca non è operativo).

## **2. Attività di conoscenza della situazione di genere del personale dipendente tramite le seguenti azioni:**

- a. Condurre un monitoraggio sull'attivazione dello *smart working* quale modalità lavorativa utile a contemperare le esigenze familiari (figli minori, assistenza portatori di handicap etc)
- b. Condurre un monitoraggio sull'utilizzo del tempo parziale e di forme di lavoro flessibili, analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro, etc.

## **3. Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro**

a. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori, per fronteggiare situazioni di flessibilità di orario legate al disagio familiare, e su richiesta motivata del personale interessato, potranno essere autorizzate forme di flessibilità oraria (a recupero) per periodi di tempo limitati, senza necessità di richiesta di permesso breve:

- uscita anticipata fino alle ore 1 (una);
- entrata posticipata fino alle ore 1 (una)

## **4. Promuovere pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale**

- a. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da altra assenza prolungata (almeno 6 mesi), dovuta ad esigenze familiari, principalmente attraverso:
  - Il miglioramento dei flussi informativi tra amministrazione e lavoratrice o lavoratore assente, al fine di assicurare il mantenimento delle competenze;
  - momenti di aggiornamento specifico a cura del Settore di appartenenza del dipendente, nonché attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- b. Garantire pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità.

## **5. Istituzione e funzionamento del C.U.G.**

a. ai sensi dell'art. 21 della legge n. 183 del 04/11/2010 il Comune di Bessude ha approvato con Delibera di Giunta Comunale n.13 del 24/02/2022 il Regolamento per la costituzione e il funzionamento del Comitato Unico Di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.). Con successiva Determina n.54 del 03/03/2022, sono stati nominati i componenti effettivi, supplenti, il Presidente e il Vicepresidente. Il C.U.G. sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettivi, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altri disposizioni;

b. dare evidenza del C.U.G. nell'apposito spazio web, con pubblicazione di riferimenti telefonici, email, materiale formativo e informativo, iniziative ecc., affinché i dipendenti interessati, possano contattare il C.U.G., in ordine a problematiche di competenza dello stesso.

## **Calendario azioni positive**

Obiettivo	Azioni Positive	Soggetti e uffici coinvolti	Anno/i del triennio
<b>Attività di promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, nonché della cultura di genere</b>	<p>Osservare il linguaggio di genere nella corrispondenza e nella comunicazione dell'Ente e nel sito web.</p>	<p>Segretaria comunale; titolari di P.O. e responsabili di procedimento</p>	<p>Anno 2024: ricognizione del sito e modifiche per impostare il corretto linguaggio di genere</p> <p>Anno 2024: circolare agli uffici per l'adozione del linguaggio di genere in tutta la corrispondenza interna ed esterna</p>
	<p>Realizzare sul sito del Comune un'area dedicata al tema delle pari opportunità, all'interno dello spazio denominato "Amministrazione trasparente", pubblicando tutto il materiale informativo inerenti i temi della parità (C.U.G., piano azioni positive, legislazione, analisi e casi di buone prassi, ecc.).</p>	<p>Segretaria comunale</p>	<p>2024: attivazione spazio dedicato e implementazione dati/documenti</p> <p>2025: implementazione dati/documenti</p> <p>2026: implementazione dati/documenti</p>
	<p>Aderire a corsi di formazione sul tema "Pari opportunità"</p>	<p>Segretaria comunale; titolari di P.O.</p>	<p>2024: Ricognizione corsi (anche on line o webinar) offerti sul mercato specialistico</p> <p>2025: formazione erogata ai dipendenti comunali</p> <p>2026: formazione erogata ai dipendenti comunali</p>
	<p>Richiedere alle biblioteche comunali l'acquisto di testi, in materia di pari opportunità, per la diffusione a tutti i dipendenti.(vedi obiettivo 1 lett.d)</p>	<p>Segretaria comunale; titolari di P.O.</p>	<p>2024/2026</p>
<b>Attività di conoscenza della situazione</b>	<p>Condurre un monitoraggio sull'attivazione dello <i>smart working</i> quale modalità lavorativa utile a</p>	<p>Responsabile servizio personale</p>	<p>2024/2026</p>

<b>di genere del personale dipendente</b>	contemperare le esigenze familiari (figli minori, assistenza portatori di handicap ecc)		
	Condurre un monitoraggio sull'utilizzo del tempo parziale e di forme di lavoro flessibili, analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro, ecc.	Responsabile servizio personale	2024/2026
<b>Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro</b>	- uscita anticipata fino alle ore 1; - entrata posticipata fino alle ore 1.	Responsabile del servizio Personale e titolari di P.O.	2024/2026
<b>Promuovere pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale</b>	Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da altra assenza prolungata (almeno 6 mesi), dovuta ad esigenze familiari, principalmente attraverso:  - il miglioramento dei flussi informativi tra amministrazione e lavoratrice o lavoratore assente, al fine di assicurare il mantenimento delle competenze; - momenti di aggiornamento specifico a cura del Settore di appartenenza del dipendente, nonché attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.	Segretaria comunale; titolari di P.O.	2024/2026
	Garantire pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità.	Responsabile del servizio Personale	2024/2026

<b>Istituzione e funzionamento C.U.G.</b>	Operatività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.).	Segretaria comunale; dipendenti comunali, OO.SS.	2024/2026: Attività
	Dare evidenza del C.U.G. nell'apposito spazio web, con pubblicazione di riferimenti telefonici, email, materiale formativo e informativo, iniziative ecc., affinché i dipendenti interessati, possano contattare il C.U.G., in ordine a problematiche di competenza dello stesso.	Segretaria comunale; titolari di P.O.	2024/2026: implementazione costante dati e informazioni

**DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:**

Il presente Piano è valido per il triennio 2024/2026.

Il presente Piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On line, sul sito web dell'Ente nella sezione "Trasparenza" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.