

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022-2024

COMUNE DI DELLO (BS)

PREMESSA GENERALE

Il D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, che è subentrato alla Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (con effetto abrogativo ma recependo il suo contenuto) rappresenta un rilevante punto di approdo normativo in favore delle donne.

Il suddetto testo ha previsto l’adozione di specifiche “azioni positive” , al fine di sostituire ad un’eguaglianza formale, delle misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

La Direttiva 23/5/2007 “Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’art. 48, prevede che: **comma 1** “*Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, 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.*

Detti piani, tra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)”.

L’art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - art. 57;

D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n.246”;

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

Direttiva F.P. n. 04 marzo 2011 in materia di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia – CUG;

Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato per le pari opportunità , che aggiorna ed integra le sopra citate direttive del 2007 e 2011.

QUADRO ORGANIZZATIVO COMUNE DI DELLO AL 01 gennaio 2022.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio **a tempo indeterminato e/o determinato**, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	1	5	1	0	7
Uomini	2	2	2	0	6
Totale	3	6	3	0	13

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D. Lgs. 267/2000	Donne	Uomini
Numero Posizioni Organizzative	1	2

Per l'analisi del soprastante quadro, si rinvia al commento riportato in prosieguo, nella parte finale dei "Principi".

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 **in quanto non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.**

Il piano delle azioni positive, deve essere orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, ad incrementare il livello del benessere lavorativo nell'Ente ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Il presente Piano evidenzia dapprima i principi che guidano l'attività dell'Ente, quindi gli obiettivi che questo Comune intende realizzare in materia nel triennio 2022/2024 e infine elenca la specifica delle concrete ed innovative azioni positive che si intende perseguire.

PRINCIPI

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, il Comune si ispira ai seguenti principi:

Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;

Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica gli obiettivi di carattere generale che l'Amministrazione Comunale intende perseguire nell'arco del triennio sono:

- tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere anche psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o *mobbizzanti*;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Per quanto concerne la trasposizione dei principi di cui al D.Lgs. 198/2006 nell'organizzazione di un Ente pubblico e nella fattispecie del Comune e in particolare di un piccolo Ente, si osserva quanto segue:

- al pubblico impiego si accede mediante pubblico concorso, pertanto non risulta perfettamente adattabile il principio posto dall'art. 48 comma 1 terzo periodo "A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da

un'esplicita ed adeguata motivazione” ; in quanto è il meccanismo concorsuale che determina il vincitore e non è richiesta una motivazione riferita al sesso;

- inoltre, con riferimento all'organico dell'ente, si evidenzia che sono presenti n. 6 donne e n. 6 uomini;
- stabilito che l'assunzione è determinata dal superamento di un pubblico concorso, nella realtà di un piccolo Ente, dove tra l'altro non sono presenti dirigenti, l'attribuzione delle posizioni organizzative è collegata alle professionalità esistenti, difficilmente nella realtà di un piccolo comune, sono presenti due identiche professionalità fra le quali effettuare la scelta;

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

- a) Costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e approvazione del relativo Regolamento per la costituzione ed il funzionamento.
Il CUG costituisce un organismo attraverso il quale si intende assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta.
- b) Al fine consentire al CUG di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria una azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza.
- c) Si informeranno i dipendenti della possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.
- d) Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti.
- e) Aggiornamento nel sito internet istituzionale dell'area dedicata alle pari opportunità e dell'informazione sull'attività del CUG.
- f) Come previsto dalla Linee guida per i CUG del 04.03.2011, si provvederà a realizzare sul proprio sito *web* un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso.
- g) Il CUG ha una composizione paritetica ed è formato da:
 - componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali presenti all'interno dell'amministrazione;
 - componenti, in pari numero dei suddetti, nominati dall'amministrazione;
 - nel rispetto della direttiva F.P. n. 2/2019, nella designazione dei componenti di competenza dell'amministrazione, si effettuerà una procedura comparativa con invito alla partecipazione di tutto il personale.

Promozione delle Pari Opportunità

- h) Verifica della situazione di valutazione dei rischi lavorativi, con particolare attenzione alle peculiarità legate al genere dei lavoratori.
- i) Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso selezione, come previsto dall'art. 57 comma 1 lett. a del D.Lgs. 165/2001.
- j) Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o comunque da periodi di lunga assenza.
- k) Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. La dotazione organica dell'ente è già strutturata in base alle categorie ed ai profili professionali previsti dal vigente CCNL, senza alcuna prerogativa di genere.

Promozione di un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti

- l) Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità. Pubblicazione e diffusione del Piano Triennale della Azioni Positive e monitoraggio periodico delle attività svolte.
- m) Articolazione dell'orario di lavoro valutando anche l'esigenze lavorative e familiari del dipendente: maggiore flessibilità nell'articolazione oraria nel calendario settimanale, mensile, annuale, nel rispetto del regolamento in vigore.
- n) Le attività formative e di aggiornamento dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro part-time.
- o) In relazione alla ridotta struttura organizzativa dell'Ente e per non creare inutili sovrastrutture, saranno i singoli responsabili dei servizi a monitorare la situazione del personale del proprio settore ed a proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza Segretario/Responsabili.
- p) Prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento.
- q) prestare maggiore attenzione alla manutenzione degli uffici comunali al fine rendere l'ambiente di lavoro più funzionale e salutare (imbiancature, rinnovo degli arredi, posizionamento di scrivanie e sportello al pubblico).

benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni

- r) interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*.

Relazione e monitoraggio

La Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato per le pari opportunità, al fine di ridurre gli oneri di informazioni della P.A. ha soppresso la

relazione dell'Amministrazione da redigere entro il 20 febbraio di ciascun anno, prevista dalla direttiva del 23 maggio 2007 ed ha disposto quanto segue:

-l'Amministrazione invia entro il 01 marzo di ciascun anno al CUG le informazioni elencate nella direttiva n. 2/2019 ; il CUG invia a sua volta entro il 30 marzo di ciascun anno una relazione al Dipartimento Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità.

UFFICI COINVOLTI

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutti gli uffici ed in particolare i Responsabili dei Servizi. Coordinerà il Segretario Comunale in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia.

Il Piano verrà trasmesso all'Ufficio della Consigliera Provinciale alle Pari Opportunità.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha **durata triennale**, dalla data di esecutività del medesimo. Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento. La piena attuazione del presente Piano è rinviata ad una validazione da parte del Comitato.