



P.I.A.O. SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024/2026

INDICE

RELAZIONE INTRODUTTIVA.....	1-2
SITUAZIONE ATTUALE.....	3
OBIETTIVI DEL PIANO.....	3
PROGETTI ED AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE	3-4-5
DURATA DEL PIANO.....	5
PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI.....	5

RELAZIONE INTRODUTTIVA

Il Comune di Villanova Biellese ha alle proprie dipendenze un unico dipendente a tempo indeterminato che svolge la propria attività con il supporto sia di Ditte esterne per la gestione dell'Ufficio Ragioneria e tributi, e di personale dipendente di altri Enti in servizio extra time ai sensi dell'art.1 comma 557 Legge 311/2004 per il servizio tecnico.

Il Piano di azioni positive è un documento programmatico, inserito quale allegato al PIAO 2024-2026, che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Si ritiene utile riepilogare i principali interventi del Legislatore in tale materia.

Il D. Lgs. n. 198 dell'11.4.2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, abrogando al contempo pari norme del D. Lgs. n. 196/2000 e Legge n. 125/1991 con il disposto dell'art. 57; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

L'art. 19 del C.C.N.L. 14.09.2000, inoltre, stabilisce: "Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs. 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive a favore delle lavoratrici/lavoratori".

Richiamata la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 in data 26 giugno 2019 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, con la quale sono state definite le linee di indirizzo in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, la quale:

- sostituisce la precedente direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il piano triennale di azioni positive si prefigge quindi di individuare quelle azioni che, incidendo significativamente nell'organizzazione dell'ente, possano guidare l'ente nel raggiungimento di un clima di benessere organizzativo e di assenza di discriminazioni.

Con le medesime finalità, il Legislatore ha previsto la costituzione del Comitato Unico di Garanzia. L'art. 57 del Decreto Legislativo n. 165/2001, come novellato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 4 2010 n. 183, stabilisce infatti che presso le Pubbliche Amministrazioni venga costituito un Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni; in tale ambito, va menzionata anche la direttiva del 4 marzo 2011 con la quale il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità hanno adottato le linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG, ora aggiornate dalla Direttiva 2/2019, come precedentemente esposto.

Il Comune di Villanova Biellese, dato atto che alle proprie dipendenze è presente un unico dipendente, può procedere alla costituzione della CUG in collaborazione con altri Enti.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile/maschile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso.

Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

L'attuale organizzazione del Comune di Villanova Biellese comprende la presenza femminile, per questo è necessaria, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal fine, è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo determinato e indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne.

1 Dipendente a tempo pieno ed indeterminato – categoria C5 – diploma scuola mediasuperiore - donna

Si adottano, inoltre, le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano si pone come obiettivi i seguenti progetti:

1. Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
2. Prevenire e rimuovere le discriminazioni;
3. Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
4. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
5. Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

PROGETTI ED AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Progetto n. 1 Usufruire del potenziale femminile/maschile per valorizzare la missione dell'Ente

Azione positiva: promozione della partecipazione del personale alle iniziative di formazione interna ed esterna. Seppur il rispetto delle normative in materia di limiti di spesa hanno, per lungo tempo, bloccato la possibilità di frequentare i corsi necessari all'aggiornamento del personale, con la liberalizzazione in vigore, si garantisce la partecipazione ai corsi di formazione specifici per il personale, non in funzione del genere, ma della concreta attività lavorativa svolta;

Azione positiva: sostegno al reinserimento lavorativo delle giovani donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino; agevolazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi), in aspettativa per congedi familiari maternità od altro.

L'avanzamento dell'età nella pubblica amministrazione in genere, e nel Comune di Villanova Biellese parimenti, restringe il campo delle possibili maternità/paternità (che potrebbe porsi per la nuova assunzione prevista) aumentando invece nel contempo le assenze per problematiche familiari, soprattutto legate a genitori anziani e/o malattie, anche proprie.

Azione positiva: incentivazione della crescita professionale e di carriera.

Azione positiva: Sostenere il personale nell'affrontare al meglio le richieste lavorative spostando l'attenzione dalle problematiche dell'età adulta (carriera, matrimoni, figli) alle problematiche dell'età più avanzata (malattie, assistenza ai genitori, pensionamento)

Azione positiva: Valorizzare il bagaglio di esperienze e conoscenze del personale esperto per favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa di appartenenza.

L'Amministrazione si impegna a favorire processi organizzativi che garantiscano la continuità del sapere cumulato.

Progetto n. 2 prevenzione e rimozione delle discriminazioni.

Azione positiva: in considerazione del valore immediatamente precettivo degli artt. 2 e 3 della Costituzione Italiana, la legge regionale piemontese 23 marzo 2016, n. 5 ha introdotto strumenti volti a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che di fatto limitano l'eguaglianza prevedendo l'istituzione di "una Rete regionale contro le discriminazioni in Piemonte, con compiti di prevenzione e contrasto delle discriminazioni e assistenza alle vittime nel territorio regionale, previo accordo con l'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica del Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri (UNAR), gli enti locali piemontesi, l'associazionismo e le parti sociali".

Al fine di prevenire e rimuovere le discriminazioni sussistenti sul territorio e nell'Ente, il Comune di Villanova Biellese si pone l'obiettivo di aderire alla Rete Territoriale del Nodo antidiscriminazioni Provinciale.

Azione positiva: Assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dalla normativa in materia di molestie e molestie sessuali.

Azione positiva: Monitorare affinché non vi siano atti discriminatori relativi al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico dei dipendenti (artt. 28 e 29 d.lgs. n. 198/2006);

Progetto n. 3 FAVORIRE LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA RESPONSABILITÀ FAMILIARI E PROFESSIONALI ATTRAVERSO AZIONI CHE PRENDANO IN CONSIDERAZIONI SISTEMATICAMENTE LE DIFFERENZE, LE CONDIZIONI E LE ESIGENZE DI DONNE E UOMINI ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE, PONENDO AL CENTRO L'ATTENZIONE ALLA PERSONA, CONTEMPERANDO LE ESIGENZE DELL'ENTE CON QUELLA DELLA DIPENDENTE.

Azione positiva: migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi) con particolare riguardo a quelle situazioni ove si presenta un problema di handicap.

Azione positiva: Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi.

Azione positiva: Utilizzo del lavoro agile come strumento di conciliazione tra le esigenze familiari e lavorative.

Come noto, a causa dell'emergenza sanitaria da covid-19, la Pubblica Amministrazione ha sperimentato una forma sui generis ed emergenziale di smart working. Dall'utilizzo di siffatto istituto è venuta in luce la capacità del lavoro agile, da un lato, di perseguire l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, dall'altro lato, di creare un ambiente lavorativo family friendly. Il lavoro agile quale strumento di flessibilizzazione della prestazione, nello spazio e nel tempo, consente ai lavoratori e alle lavoratrici di non dover scegliere tra tempi vita e tempi lavoro, permettendo la conciliazione tra questi ambiti; evitando così rinunce professionali di carattere retributivi – come avviene con il part-time – e di carriera. Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali (pur nel ristretto raggio di azione che si può delineare con l'esiguo numero di personale in servizio). Promuovere pari opportunità in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare, quindi, le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

Particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti. Le ore lavorative straordinarie, effettuate ovviamente previa autorizzazione, potranno essere fruiti dalla dipendente per effettuare recuperi nell'ottica della flessibilità sopra citata, compatibilmente con le esigenze d'ufficio.

PROGETTO N. 4 PROMUOVERE LA CULTURA DI GENERE ATTRAVERSO IL MIGLIORAMENTO DELLA COMUNICAZIONE E DELLA DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Azioni positive: Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive, anche tramite il sito internet comunale.

DURATA DEL PIANO Il presente piano ha durata triennale (2024/2026). Il piano è pubblicato all'Albo pretorio dell'ente, sul sito internet.

PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (articolo 57);

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";

Direttiva 4 marzo 2011 con la quale il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità hanno adottato le linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG.

Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "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;

Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'art. 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche";

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 in data 26 giugno 2019 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, con la quale sono state definite le linee di indirizzo in materia di promozione della parità e delle pari opportunità al quale:

- sostituisce la precedente direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

- aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"