

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023-2025

(ART. 48, COMMA 1, D.LGS. 11/04/2006 N. 198)

Art. 1 Premessa

Un po' di normativa:

- il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n. 198/2006) all'art. 48 comma 1 stabilisce che anche i comuni sono tenuti a predisporre ed attuare "Piani di azione positive", che devono avere come obiettivo la piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne mediante l'inserimento delle donne in settori e livelli professionali ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività svolte e nelle posizioni gerarchiche occupate. L'art. 42 del medesimo Codice al comma 1 identifica le azioni positive come criteri che permettano la rimozione degli ostacoli che non rendono possibile le pari opportunità e l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro; in particolare indica al comma 2 tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità illustra gli obiettivi e le linee guida da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., considerata la capacità delle pubbliche amministrazioni di svolgere un ruolo importante nella promozione e attuazione del riequilibrio della presenza delle donne nei propri settori lavorativi; per perseguire tale obiettivo sono identificati alcune azioni quali l'aumento della presenza femminile nelle posizioni di vertice, lo sviluppo di misure che valorizzino il lavoro di donne e uomini, la gestione delle risorse umane orientate al genere.

- la legge n. 183/2010 che all'art. 21 ha modificato il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165: l'art. 7 ora prevede che "*Le pubbliche amministrazioni garantiscono 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 o 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 violenza morale o psichica al proprio interno».

Art. 2 Obiettivi e Finalità

Gli obiettivi che l'Amministrazione comunale vuole raggiungere con l'adozione del presente Piano di Azioni Positive sono:

- creare un ambiente di lavoro caratterizzato da “benessere organizzativo”, cioè la sua capacità di essere efficace e produttivo ma anche costruttivo migliorando le condizioni fisiche, psicologiche e sociali dei lavoratori e lavoratrici;
- valorizzare l’operato dei dipendenti e, permettendo di migliorarne e aumentarne le competenze e rendendo sempre più positive le condizioni lavorative, aumentare contemporaneamente la Performance dell'Ente.

Al fine di perseguire questo risultato, nell'arco del triennio 2023 – 2025, l'Amministrazione comunale si propone:

- di assicurare la tutela e il riconoscimento del diritto a pari libertà e dignità a lavoratori e lavoratrici;
- di garantire il diritto di lavoratori e lavoratrici ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno, corretto e rispettoso della persona;
- di tutelare il benessere psicologico di lavoratori e lavoratrici, soprattutto con la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing e stalking;
- di improntare la gestione delle risorse umane seguendo i criteri della pari opportunità, favorendo la crescita professionale e valutando concretamente le condizioni lavorative;
- di conciliare tempi e responsabilità professionali e familiari istituendo orari di lavoro personalizzati, sempre rispettando le necessità dell’Amministrazione comunale;
- di rinnovamento tecnologico e digitale dell’organizzazione dell'Amministrazione comunale.

Le azioni del presente Piano di Azioni Positive potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio sulla base delle esigenze che si prospetteranno.

Art. 3 Analisi del personale in organico

Al fine di potere verificare, come nel precedente Piano di Azioni Positive, il rispetto del divario massimo fra generi, consentito dalla norma, nelle diverse posizioni gerarchiche (non inferiore a due terzi), si rende necessario effettuare un'analisi aggiornata dell'organico del Comune di Casale Litta.

La situazione dell’organico del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 01.01.2023 è il seguente:

Ruolo / Categoria	Maschi	Femmine	Vacanti
D	0	1	1
C	1	4	1
B	2	0	1
Segretario Comunale	1	0	0
Totale	4	5	3

Osservazioni: Dall'analisi dei dati relative all'organico si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48 c. 1 del D. Lgs. n. 19872006, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore ai due terzi.

Art. 4

Relazione sulle azioni positive assunte negli anni 2020-2022 – Riferimento P.A.P. 2020-2022

Si richiamano di seguito gli obiettivi e le azioni svolte nel corso degli anni 2020-2022 con riferimento al P.A.P. 2020-2022:

- informazione sulle attività del Cug e sui temi delle pari opportunità di lavoro;
- interventi di conciliazione degli orari, garantendo il rispetto delle “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città” di cui alla legge n. 53/2000;
- diffusione di informazioni al personale riguardo alle opportunità offerte dalla normativa sui congedi parentali e tutela della maternità e paternità;
- dotazione al personale dipendente di personal computer configurati per lo svolgimento dello smart working per favorire l'attuazione delle previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, nei confronti di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;
- analisi dei part-time esistenti e attenzione alle specifiche situazioni dei dipendenti;
- incremento della partecipazione del personale ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, grazie all'utilizzo di webinar che hanno permesso la frequenza anche ai dipendenti con obblighi familiari o di lavoro part-time.

Art. 5

Gli Obiettivi e le Azioni

Mantenendo il nesso di continuità con il precedente Piano Azioni Positive 2020 - 2022, i cui propositi sono confermati anche per gli anni 2023, 2024, 202 l'amministrazione comunale di Casale Litta intende raggiungere i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO 1: Rimuovere gli ostacoli che non garantiscano pari opportunità di lavoro e nello svolgimento delle mansioni attribuite tra uomini e donne.

AZIONI: in tale ambito il Comune di Casale Litta si impegna:

- a valorizzare esperienze e competenze dei dipendenti;
- a utilizzare strumenti informatici dell'Ente (posta elettronica e sito web istituzionale) per diffondere informazioni relative alle pari opportunità ai dipendenti ed effettuare corsi di formazione specifici.

OBIETTIVO 2: Garantire un ambiente di lavoro sereno, evitando situazioni di conflittualità

AZIONI: In tale ambito il Comune di Casale Litta si impegna:

- ad incentivare la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione che consentano la loro crescita professionale e/o di carriera;
- ad esaminare, in stretta collaborazione con il CUG, eventuali istanze dei dipendenti ricollegate alle esigenze del “vivere bene sul posto di lavoro” per migliorare la gestione delle risorse umane, la qualità stessa del lavoro e delle prestazioni; di conseguenza ad analizzare gli esiti dell’indagine ed eventualmente ad applicare misure correttive proposte dal CUG;
- ad adottare/aggiornare regolamenti che disciplinino il benessere fisico e psichico del personale dipendente;
- ad evitare comportamenti ostili sul posto di lavoro determinati da pressioni o molestie sessuali, miranti ad avvilire il dipendente, atti vessatori della sfera privata della lavoratrice o del lavoratore.

OBIETTIVO 3: Conciliazione vita personale/lavoro

AZIONI: In tale ambito il Comune di Casale Litta si impegna:

- a garantire la conoscenza e l’utilizzo di lavoro flessibile e smart working in presenza di particolari esigenze del personale dipendente, con utilizzo di orario part-time e aspettative;
- a favorire l’armonizzazione tra esigenze familiari e professionali con misure che rispettino le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne sul luogo di lavoro, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e dei tempi;
- ad analizzare i part-time esistenti e valutare eventuali miglioramenti.

LE SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE – TRIENNIO 2023-2025

AMBITO 1 RIMOZIONE OSTACOLI PARI OPPORTUNITA’	
Azioni positive: a) valorizzare esperienze e competenze dei dipendenti; b) utilizzare strumenti informatici dell’Ente (posta elettronica e sito web istituzionale) per diffondere informazioni relative alle pari opportunità ai dipendenti ed effettuare corsi di formazione specifici.	
Azione specifica 1 Valorizzazione delle esperienze e delle competenze dei dipendenti	
Descrizione	Ascolto dei dipendenti e delle dipendenti riguardo a specifiche competenze non solo lavorative, ma anche maturate in ambito extra lavorativo, in modo da individuare come valorizzare al meglio le risorse umane presenti nell’Ente.
Destinatari	Tutti i dipendenti
Responsabili	I membri del CUG

Tipologia d'azione	All'interno dell'Ente
Tempi di realizzazione	2023-2025
Copertura finanziaria	Non comporta oneri di spesa
Azione specifica 2 Diffusione delle informazioni sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente	
Descrizione	Utilizzo degli strumenti informatici dell'Ente per diffondere informazioni relative alle pari opportunità ai dipendenti
Destinatari	Tutti i dipendenti
Responsabili	I membri del CUG
Tipologia d'azione	Prevalentemente all'interno dell'Ente
Tempi di realizzazione	2023-2025
Copertura finanziaria	Non comporta oneri di spesa

AMBITO 2 AMBIENTE DI LAVORO SERENO	
Azioni positive:	
<p>a) incentivare la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione che consentano la loro crescita professionale e/o di carriera;</p> <p>b) esaminare, in stretta collaborazione con il CUG, eventuali istanze dei dipendenti ricollegate alle esigenze del "vivere bene sul posto di lavoro" per migliorare la gestione delle risorse umane, la qualità stessa del lavoro e delle prestazioni; di conseguenza analizzare gli esiti dell'indagine ed eventualmente applicare misure correttive proposte dal CUG;</p> <p>c) adottare/aggiornare regolamenti che disciplinino il benessere fisico e psichico del personale dipendente;</p> <p>d) evitare comportamenti ostili sul posto di lavoro determinati da pressioni o molestie sessuali, miranti ad avvilito il dipendente, atti vessatori della sfera privata della lavoratrice o del lavoratore.</p>	
Azione specifica 1 Incentivare la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione	
Descrizione	Sostegno alla partecipazione di tutti i dipendenti a corsi di formazione che consentano la crescita professionale degli stessi, promuovendo in particolare la partecipazione a corsi webinar o nella forma online, in modo da favorire la partecipazione di tutti.

Destinatari	Tutti i dipendenti
Responsabili	I membri del CUG
Tipologia d'azione	Prevalentemente all'interno dell'Ente
Tempi di realizzazione	2023 - 2025
Copertura finanziaria	Oneri di spesa da valutare in base ai corsi scelti
Azione specifica 2 Esame delle istanze da parte dei dipendenti collegate all'esigenza del "vivere bene sul posto di lavoro"	
Descrizione	Raccolta di istanze da parte dei dipendenti, anche in forma anonima, per migliorare il contesto lavorativo favorendo il concetto di vivere bene sul posto di lavoro
Destinatari	Tutti i dipendenti
Responsabili	I membri del CUG
Tipologia d'azione	Prevalentemente all'interno dell'Ente
Tempi di realizzazione	2023 - 2025
Copertura finanziaria	Non comporta oneri di spesa
Azione specifica 3 Adozione e aggiornamento di regolamenti che disciplinino il benessere fisico e psichico dei dipendenti	
Descrizione	Grazie all'analisi delle istanze e dei suggerimenti presentati dai dipendenti nell'ambito dell'azione specifica 2, proposta di una bozza di regolamento, da approvare da parte dell'Amministrazione comunale, che tenga conto del benessere fisico e psichico sul posto di lavoro di tutti i dipendenti
Destinatari	Tutti i dipendenti
Responsabili	Responsabile del personale ed i membri del CUG
Tipologia d'azione	Prevalentemente all'interno dell'Ente
Tempi di realizzazione	2024-2025
Copertura finanziaria	Non comporta oneri di spesa
Azione specifica 4 Attenzione ad eventuali comportamenti ostili miranti ad avvilire il dipendente	

Descrizione	Attraverso anche campagne informative utilizzando i mezzi messi a disposizione dall'Amministrazione, portare l'attenzione di tutti i dipendenti sul contrasto ad atteggiamenti che possano configurarsi o essere vissuti come vessatori della sfera privata delle lavoratrici e dei lavoratori, in modo da aumentare la consapevolezza di tutti sulle tematiche della parità di genere
Destinatari	Tutti i dipendenti
Responsabili	I membri del CUG
Tipologia d'azione	Prevalentemente all'interno dell'Ente
Tempi di realizzazione	2023 - 2024
Copertura finanziaria	Non comporta oneri di spesa

AMBITO 3 CONCILIAZIONE VITA PERSONALE E LAVORO

Azioni positive:

- a) garantire la conoscenza e l'utilizzo di lavoro flessibile e smart working in presenza di particolari esigenze del personale dipendente, con utilizzo di orario part-time e aspettative;
- b) favorire l'armonizzazione tra esigenze familiari e professionali con misure che rispettino le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne sul luogo di lavoro, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e dei tempi;
- c) analizzare i part-time esistenti e valutare eventuali miglioramenti.

Azione specifica 1 Informazione per l'utilizzo di lavoro flessibile e smart working

Descrizione	Fornire tutte le informazioni utili per permettere l'accesso al lavoro flessibile e allo smart working per favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e adattando le esigenze organizzative con quelle dei lavoratori
Destinatari	Tutti i dipendenti
Responsabili	I membri del CUG
Tipologia d'azione	Prevalentemente all'interno dell'Ente
Tempi di realizzazione	2023-2025
Copertura finanziaria	Non comporta oneri di spesa

Azione specifica 2 Armonizzazione tra esigenze familiari e professionali

Descrizione	Valutare una diversa organizzazione delle attività che tenga conto delle esigenze personali e di servizio, ad esempio considerando la flessibilità in entrata ed in uscita per i dipendenti interessati e la programmazione di chiusure pomeridiane, ad esempio nel periodo estivo, per permettere una migliore conciliazione lavoro/famiglia.
Destinatari	Tutti i dipendenti
Responsabili	I membri del CUG
Tipologia d'azione	Prevalentemente all'interno dell'Ente
Tempi realizzazione di	2023 - 2025
Copertura finanziaria	Non comporta oneri di spesa
Azione specifica 3 Analisi dei part-time esistenti	
Descrizione	Analisi dei part-time esistenti nei Servizi dell'ente e valutazione di possibili obiettivi di miglioramento in relazione alle specifiche situazioni dei dipendenti
Destinatari	I dipendenti interessati
Responsabili	Responsabile del personale, Amministrazione ed i membri del CUG
Tipologia d'azione	Prevalentemente all'interno dell'Ente
Tempi realizzazione di	2023-2024
Copertura finanziaria	Non comporta oneri di spesa

Art. 6 Durata

Il presente Piano di Azioni Positive ha validità per il triennio 2023 - 2025 e verrà pubblicato all'Albo pretorio online del Comune di Casale Litta e sul sito internet istituzionale, sezione Amministrazione Trasparente.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, del C.U.G. e della Consigliera di parità in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.