COMUNE DI BARBARA

PIANO DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2025 - 2027

PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Barbara per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e quindi viene ricompreso nel PIAO ai sensi della vigente normativa sotto la sezione "Valore Pubblico", anche in considerazione dei fini perseguiti. Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.
La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.
Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

L'art. 42 comma 1 del D.Lgs. n. 198 del 11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 246 del 25.11.2005" definisce per Azioni Positive tutte quelle misure "volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", e "dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".
Il successivo comma 2 del medesimo articolo dispone:
"*Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:*

a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;

c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

d) 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;

e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) 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;

f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198 del 11.04.2006 stabilisce che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali, il comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro, tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale ed in caso di mancato adempimento si applica il divieto di assumere personale di cui all'art. 6 comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001.

Il "*Piano di Azioni Positive*" quindi rappresenta un'opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori e strumento imprescindibile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A. diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

A tal fine, è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive, ai fini dell'aggiornamento di quello elaborato ed approvato per il triennio 2022-2024.

Infatti il Piano per il triennio 2025-2027 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, in conformità al D.Lgs. n. 198/2006 che all'articolo 48 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.
Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance (con il quale è attuata l'integrazione descritta nelle singole "iniziative") e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. 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.
Grazie alle segnalazioni del CUG il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze. 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. Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Comune di Barbara ha dato seguito alle indicazioni attraverso propri atti e in particolare attraverso la prima costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), avvenuta con delibere di G.C. n. 4 e 9/2024. L'Amministrazione ha puntualmente approvato annualmente i Piani delle azioni positive, come pubblicati sul sito del Comune, nell'apposita sezione. Il Piano delle Azioni Positive viene approvato dalla Giunta a seguito della condivisione col CUG della proposta degli obiettivi del Piano e della consultazione della Consigliera di Parità competente territorialmente.

Pur prendendo positivamente atto che presso questo Ente non si sono mai verificati eventi critici che abbiano ostacolato la realizzazione di pari opportunità o che abbiano dato luogo a discriminazioni di genere o ad altri similari comportamenti nei confronti del personale dipendente, rimane tuttavia alta la sensibilità e l'attenzione nei confronti del tema in oggetto, al fine di contribuire sempre meglio al consolidarsi di buone pratiche e all'affermarsi di un sempre più favorevole benessere organizzativo.

Allo scopo, in questo aggiornamento annuale del Piano in argomento, vengono definiti, compatibilmente con le limitatissime risorse a disposizione, gli obiettivi che si intende perseguire nel quadro dell'organizzazione di seguito indicata.

QUADRO DELL'ORGANIZZAZIONE E PERSONALE DIPENDENTE

Il quadro del personale dipendente in servizio presso il Comune di Barbara viene illustrato nei seguenti prospetti in base alle differenze di genere.

QUADRO DEL PERSONALE (escluso il Segretario Comunale attualmente a reggenza e non titolare di Sede)	
DIPENDENTI	N. 12
UOMINI	N. 5
DONNE	N. 7

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGREGGATO PER GENERE

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	N.	DONNE	UOMINI
Funzionario appartenente alla Area delle Elevate Qualificazioni	5	4	1
Istruttore appartenente alla Area degli Istruttori	3	3	0
Operatore appartenente alla Area degli Operatori Esperti	4	0	4

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO	N.	DONNE	UOMINI
Funzionario appartenente alla Area delle Elevate Qualificazioni	1	1	0

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza fra uomini e donne ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, l'organico del Comune non presenta situazioni di sostanziale squilibrio fra generi superiori a due terzi.

OBIETTIVI INSERITI NEL PIANO 2022-2024 E RAGGIUNTI:

L'Obiettivo n. 1 del Piano per le azioni positive 2022-2024 recita:

OBIETTIVO n. 1. *E' assolutamente prioritario assicurare la piena operatività del Comitato Unico di Garanzia (CUG).*

Responsabili: Responsabile del Servizio Personale.

Risorse finanziarie assegnate: nessuna.

Modalità di perseguimento: entro il 31.12.2022 dovrà essere predisposta la deliberazione di Giunta relativa alla nomina dei componenti del CUG in rappresentanza dell'Amministrazione e delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. n. 165/2001 ed effettivamente presenti all'interno dell'Ente, attraverso:

a) la raccolta delle disponibilità espresse dal personale o, in mancanza, attraverso una procedura comparativa trasparente che coinvolga tutto il personale interessato;

b) l'acquisizione delle designazioni espresse dalle OO.SS. di cui sopra.

La formale costituzione del CUG consentirà a quest'ultimo, quale organo di garanzia, di esercitare i propri compiti propositivi, consultivi e di verifica, anche rispetto alle azioni svolte o da porre in essere con riferimento ai successivi obiettivi 2 e 3.
Nell'ambito della funzione propositiva, il CUG potrà predisporre una proposta di aggiornamento di questo stesso Piano, dopo aver verificato la sua adeguatezza rispetto alle esigenze dell'Ente.

In merito dunque al sopracitato Obiettivo n. 1, si evidenzia che con Delibera di Giunta n. 4 del 31/01/2024 è stato approvato il "REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL CUG (COMITATO UNICO DI GARANZIA) - INTEGRAZIONE E RETTIFICA ALLA DELIBERA DI GIUNTA DI ISTITUZIONE DEL CUG", e con successiva Delibera di Giunta n. 9 del 12/02/2024 sono stati nominati i componenti del C.U.G. stesso.

OBIETTIVI PIANO 2025/2027

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Barbara, con le limitate risorse a disposizione, intende realizzare un piano di azioni positive teso alla realizzazione dei seguenti obiettivi, tutti, ad eccezione del primo, da perseguire in ogni anno del triennio 2025-2027.

OBIETTIVO n. 1. Garantire il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso la tutela garantita dalla normativa vigente che si intende diffondere e rendere esigibili, nonché attraverso azioni concrete di contrasto dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e da ogni forma di discriminazione.

Responsabili: ogni Responsabile di Settore.

Risorse finanziarie assegnate: nessuna.

Modalità di perseguimento: ciascun Responsabile di Settore è chiamato a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate, ad es., da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di *mobbing*;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il personale dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Le suddette finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- raccolta di notizie e informazioni da parte di ciascun Responsabile di Settore e immediata adozione degli atti necessari al superamento delle criticità, (modalità della segnalazione: **cassetta anonima, già attivata nel 2024);**
- coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia al quale il personale dipendente potrà rivolgersi per quanto previsto dalla normativa vigente;
- formazione annuale sul fenomeno del contrasto alla violenza e discriminazione di genere nei luoghi di lavoro

OBIETTIVO n. 2. Garantire il diritto del personale dipendente ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti, promuovendo il benessere organizzativo ed individuale anche mediante la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, della parità di genere e del contrasto ad ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro.

Responsabili: ogni Responsabile di Settore.

Risorse finanziarie assegnate: attesa le limitate disponibilità finanziarie, ci si impegna a riservare le risorse necessarie all'espletamento presso questo Ente, in collaborazione con la Consigliera Provinciale di Parità ed eventualmente anche in associazione con altri Enti limitrofi, di almeno una giornata di informazione/formazione a tutto il personale dipendente (vedansi risorse assegnate Obiettivo 4).

Modalità di perseguimento:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- formazione/informazione su: pari opportunità, parità di genere, contrasto ad ogni forma di discriminazione sui luoghi di lavoro, in collaborazione con la consigliera provinciale di parità;
- formazione/informazione sulla prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento, in collaborazione con il medico competente e gli/le esperti/e dell'Asur;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

OBIETTIVO n. 3. Promuovere le pari opportunità e la parità di genere all'interno dell'Ente, al fine di prevenire (o, se del caso, rimuovere) ogni eventuale ostacolo alla realizzazione di pari opportunità e di parità di genere nel lavoro, anche mediante attività di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale.

Responsabili: ogni Responsabile di Settore.

Risorse finanziarie assegnate (per gli obiettivi n. 3 e n. 4 cumulativamente): € 200,00 per il rimborso spese per la presenza della Consigliera di Parità della Provincia alle giornate di formazione e per l'eventuale presenza di altro profilo professionale.

Modalità di perseguimento:

- formazione ed aggiornamento di tutto il personale dipendente, compreso quello incaricato di funzioni dirigenziali;
- formazione/informazione sulla adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente;
- attenzione al mantenimento di un equilibrio, tra generi, nei ruoli e nelle posizioni.

Con riguardo alla composizione di genere del personale dipendente di questo Ente, si dà atto che attualmente, oltre ad una equa composizione di genere del totale del personale dipendente, le posizioni apicali sono rivestite per 1/3 da personale di genere maschile.

OBIETTIVO n. 4. Facilitare, ove possibile e nei limiti consentiti dalle norme applicabili, l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio e

favorire, politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, nel rispetto delle normative vigenti.

Responsabili: ogni Responsabile di Settore.

Risorse finanziarie assegnate: nessuna.

Modalità di perseguimento:

- raccolta di notizie, dal personale dipendente, di dati sull'orario di lavoro, sulle necessità in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro, nell'ottica della conciliazione dei tempi vita/lavoro, dell'economia degli spostamenti, delle particolari situazioni ed esigenze familiari, oltre che dell'ottimizzazione dei tempi di lavoro;
- sperimentazione, come da indicazioni normative vigenti, di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze degli uffici, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc., come previsto dalle normative vigenti (vedi lavoro agile).

Quanto alle risorse, si fa presente che ogni attività già svolta o che si intende svolgere può, a giusto titolo, rientrare nella normale attività dell'Ente.

OBIETTIVO n. 5. Sviluppo organizzativo digitale contro il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica attraverso le nuove competenze digitali. Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza.

Responsabili: ogni Responsabile di Settore.

Risorse finanziarie assegnate: Entro l'inizio di ogni anno si valuteranno le possibilità anche in riferimento alla concessione di contributi PNRR anche già concessi in materia. Le risorse economiche sono individuate nella percentuale prevedibile a bilancio.

Modalità di perseguimento:

- Progettazione/realizzazione/sviluppo servizi della Intranet aziendale affinché possano rispondere alle esigenze delle persone che lavorano per l'Ente con Implementazione delle funzioni della Intranet aziendale sia per gestire con continuità la diffusione di informazioni e conoscenze in seno all'attività lavorativa che per incoraggiare le interazioni tra le persone attraverso le nuove tecnologie.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale, sarà pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente in sede di pubblicazione della Deliberazione di Giunta Municipale di approvazione del PIAO entro il 31.01.2025, con la quale sarà approvato il Piano stesso, nonché sul sito Internet istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Personale" in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il Piano triennale di Azioni Positive 2025/2027 del Comune di Barbara, dovrà rappresentare uno strumento per offrire a tutto il personale dipendente la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un

contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio come è stato negli anni precedenti.
La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività del personale, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini, alle cittadine ed alle imprese.
Il citato documento sarà diffuso a tutto il personale, tramite posta interna individuale o consegnata a mano per il personale esterno che non ne è dotato e pubblicato sul sito istituzionale del Comune.

Da un'analisi dei dati sopra esposti, considerando anche l'allegato 1 alla Direttiva n. 2/2019 così come redatto, si possono trarre le seguenti considerazioni:
1) Nella valutazione complessiva vi è una prevalenza di personale di genere femminile (58,33 %) rispetto al totale dei lavoratori e delle lavoratrici, percentuale che è aumentata nel tempo;
2) Nei Servizi operativi esterni vi è la presenza solo del genere maschile dovuta alla tipologia di mansioni richieste per alcuni profili professionali – come ad es. operaio, messo comunale, autista, ecc. - che probabilmente non attirano la richiesta del genere femminile;
3) Nei Servizi amministrativi interni, vi è una maggioranza di personale femminile (4/5), presso la Farmacia Comunale il personale è solo femminile (2/2);
4) Non vi è una uguaglianza di genere nella funzione direttiva 1 uomo e 2 donne;
5) L'istituto del part time è utilizzato, ad oggi da due persone, di entrambi i sessi, anche perché per prassi l'Ente ha sempre concesso la massima flessibilità dell'orario di lavoro, in accordo con i/le Responsabili di U.O. e con il Segretario comunale;
6) L'età media dei Dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Barbara è tra i 41/50 con una percentuale di maggioranza per gli uomini.
7) Il personale Dipendente che lo ha richiesto, ha fruito di istituti a tutela e sostegno della L. 104/92 (al momento 2 – di cui un uomo ed una donna) ed al momento, non vi sono richieste per maternità/paternità;
8) Alla formazione partecipano entrambi i generi con una media di più di 1 corso all'anno a dipendente, con una leggera prevalenza delle donne.
Inoltre la partecipazione a corsi è stata incentivata dall'organizzazione da parte della Regione Marche di corsi tematici online gratuiti. La formazione che è stata effettuata nel triennio precedente ha riguardato l'aggiornamento specifico sulle materie di competenza di ciascuna U.O. affrontate dal personale Dipendente, nonché su materie come la sicurezza sul luogo di lavoro ai sensi della previsione del D.Lgs. n. 81/2008, sulla Privacy, sulla trasparenza ed anticorruzione e stante la situazione emergenziale non si è proseguito negli incontri sulle materie delle pari opportunità, come organizzati negli anni precedenti con tutti i Comuni appartenenti all'Unione "Le terre della marca Senone, ma si è data comunque comunicazione di eventuali incontri organizzati dalla Consigliera.
9) Ogni anno questa Amministrazione ha concesso la chiusura degli uffici al pubblico nei giorni precedenti le principali festività o di ponti, concedendo al personale dipendente di usufruire di ferie e permessi. Al fine di perseguire un risparmio per l'Ente sia in termini economici (ad es.: risparmio su spese riscaldamento, ecc.) che organizzativi, si è adottato annualmente un calendario dei giorni di chiusura al pubblico e, di conseguenza, l'astensione dal lavoro di tutto il personale dipendente non precettato.
10) Per quanto riguarda lo sviluppo di carriera si sono programmati percorsi formativi specifici rivolti al personale dipendente e si sono utilizzati sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino quelli meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, tutto secondo quanto disciplinato e nel rispetto del vigente CCI del Comune di Barbara sottoscritto ogni anno con le Rappresentative sindacali esterne e visionabile sul sito internet del

Comune nella apposita sezione. Anche gli incarichi di responsabilità sono stati dati sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita.
11) E’ stata data informazione al personale attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità e del Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune. 12) Non si sono avute segnalazioni ed episodi che possano aver ostacolato la realizzazione delle pari opportunità o che abbiano dato luogo a discriminazioni di genere o ad altri comportamenti critici nei confronti del personale dipendente. Non si sono quindi avute difficoltà per situazioni di disagio correlate all’ambiente di lavoro e a tutela di molestie morali e psico-fisiche.
Preso atto dell’attività svolta con il Piano 2022/2024, si propone di portare avanti l’attuazione completa di quanto non attivato nel triennio precedente ed inserendo nel Piano del triennio 2025/2027 nuove azioni in materia di Sviluppo Organizzativo Digitale.