

Comune di Quarto d'Altino

Città Metropolitana di Venezia



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2025 – 2027

All. 3.2.2 del PIAO 2025-2027

Comune di Quarto d'Altino

Città Metropolitana di Venezia



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

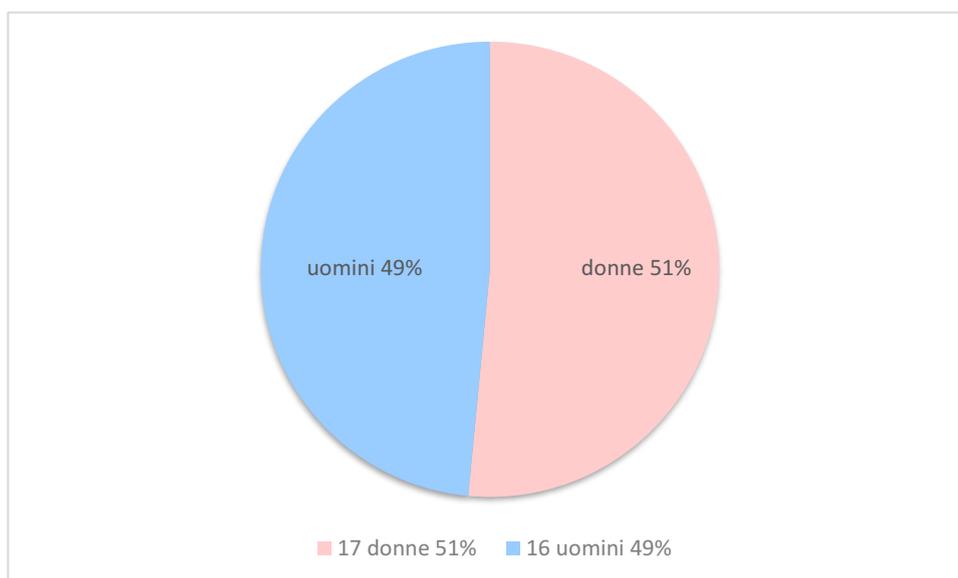
Triennio 2025-2026-2027

ai sensi dell'art. 48, comma 1, del d. lgs. n. 198/2006

Il presente Piano Triennale delle azioni positive Triennio 2025-2026-2027, è stato redatto sulla base della struttura organizzativa del Comune e dell'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 01/01/2025, che presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici.

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE AL 01/01/2025

| Lavoratori | Area Professionale Operatori Esperti | Area Professionale Istruttori | Area Professionale Funzionari ed E.Q. | Totale |
|------------|--------------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|--------|
| Donne | 6 | 6 | 5 | 17 |
| Uomini | 4 | 5 | 7 | 16 |



I dipendenti che appartengono all'Area Professionale dei "Funzionari ed elevata qualificazione", con incarichi di elevata qualificazione sono n. 5 uomini e così suddivisi:

- 1 Responsabile appartenente all'Area Economica
- 1 Responsabile appartenente all'Area Promozione ed Istruzione
- 1 Responsabile appartenente all'Area Amministrativa
- 1 Responsabile appartenente all'Area Tecnica
- 1 Responsabile appartenente all'Area Polizia Locale

Il Segretario Comunale è un uomo.

I componenti delle RSU sono n. 2 di cui un uomo e una donna.

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 noto come Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, successivamente modificato, tra l'altro, dal D.P.R. 115/2007 e da ultimo dal D.Lgs n. 151/2015, dispone che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono predisporre piani di azioni positive di durata triennale tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Tale normativa rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, finalizzata a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, ad evitare eventuali svantaggi ed a riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

La Direttiva 23/05/2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che indicava l'importanza del ruolo ricoperto dalle amministrazioni pubbliche nello svolgere un'attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi, è stata sostituita dalla direttiva n. 2 del 26/06/2019 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Ministero per la pubblica istruzione – sottosegretario delegato alle pari opportunità la quale altresì modifica gli indirizzi forniti con la direttiva del 4/03/2011 circa le modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

L'obbligo normativo, come sopra formulato, verrà rispettato attraverso le seguenti azioni positive:

- redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
- assicurare, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salva motivata impossibilità;
- favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento;
- orari di lavoro che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari;
- individuazione di concrete opportunità di sviluppo carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione di incentivi e progressioni economiche;
- individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro, per assicurare un ambiente di lavoro libero da discriminazioni in un clima in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità delle persone;

Pertanto, nella gestione del personale e delle misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, si continuerà 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.

AZIONI POSITIVE PREVISTE

Figura del Consigliere di Fiducia

Tale figura è prevista dall'art. 7 del Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Quarto d'Altino, approvato con DGC 28 del 03/03/2022, avente le seguenti funzioni:

- Realizzazione di modalità di ascolto sulle pari opportunità e vita aziendale migliorando la comunicazione interna e la partecipazione alla vita dell'ente;
- Risoluzione di conflitti/litigi interni;
- Potenziamento della comunicazione tra il personale dipendente e l'amministrazione comunale: progettazione e realizzazione di iniziative di comunicazione rivolte a tutto il personale sulla gestione aziendale e sull'organizzazione degli uffici e dei servizi attraverso la rete interna dell'ente e mediante riunioni di condivisione delle scelte aziendali con il personale;

L'ente attiverà una procedura selettiva per la nomina del nuovo "Consigliere di Fiducia" così come disposto dal codice di comportamento sopra citato in quanto il precedente incarico risulta terminato.

Garantire la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente senza alcuna discriminazione:

La ripartizione dei finanziamenti disponibili per corsi di formazione e aggiornamento avviene senza alcuna distinzione di genere, ed è rimessa alla valutazione dei Responsabili di Area, sentito il Segretario comunale a seconda delle particolari esigenze del servizio e/o del personale. I corsi di formazione e aggiornamento sono organizzati prevalentemente nei consueti orari di servizio.

Parimenti è garantito il diritto allo studio del personale dipendente senza discriminazioni.

Garantire il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso ai nuovi posti previsti in organico ai sensi della L.125/1991:

I bandi di concorso adottati dall'Amministrazione contengono la previsione che nella formazione delle graduatorie si osservino a parità di punti, le preferenze previste dall'art. 5 D.P.R. 487/1994 e ss. mm. ii.. Qualora sussistano ulteriori parità, anche dopo l'applicazione del citato D.P.R. 487/94 sarà preferito il candidato più giovane di età secondo quanto previsto dalla legge 191/1998.

Garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al part-time:

Accogliere e concordare temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale dipendente in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, etc.

Nomina componenti CUG:

E' previsto di attivare la procedura per la nomina dei componenti del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025/2027

Alla luce di quanto sopra esposto, il presente piano si pone come obiettivi:

1. La valorizzazione ed il mantenimento delle azioni positive già in essere al fine di garantire la rimozione di ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro assicurando inoltre la conciliazione con la vita privata e familiare:

Nel CCI 2023/2025 sottoscritto in data 21/12/2023 è stato inserito un apposito articolo dedicato alla flessibilità dell'orario di lavoro il quale prevede che "al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità di 30 minuti rispetto all'orario giornaliero di entrata e uscita, rispetto all'orario predefinito dell'ente, per un massimo di 60 minuti giornalieri. E' inoltre prevista

la possibilità di estensione della fascia di flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso o in anticipo rispetto all'orario in uscita, di 15 minuti, per tutelare le seguenti situazioni:

- a) dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. 151/2001;
- b) dipendenti che assistano familiari o che siano loro stessi portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
- c) dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL del 21.5.2018;
- d) dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
- e) dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti.

2. Diffusione di una cultura di genere:

Si intende sensibilizzare il personale dipendente sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che impedisca, di fatto, la realizzazione delle pari opportunità. Utilizzare, a tal fine, un linguaggio di genere negli atti e nei documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un unico genere qualora si fa riferimento a collettività miste (ad esempio "persone" al posto di "uomini").

3. Analisi del contesto lavorativo:

- indagine e valutazione, con periodicità annuale, da trasmettere al CUG in fatto di pari opportunità tra uomini e donne da realizzare a cura del Servizio Personale;
- realizzazione di modalità di ascolto sulle pari opportunità e vita aziendale migliorando la comunicazione interna e la partecipazione alla vita dell'ente;
- risoluzione di conflitti/litigi interni;
- potenziamento della comunicazione tra il personale dipendente e l'amministrazione comunale: progettazione e realizzazione di iniziative di comunicazione rivolte a tutto il personale sulla gestione aziendale e sull'organizzazione degli uffici e dei servizi attraverso la rete interna dell'ente e mediante riunioni di condivisione delle scelte aziendali con il personale;

MONITORAGGIO DEL PIANO

Il Piano triennale sarà sottoposto a verifica della sua attuazione da parte del CUG che consentirà di svolgere attività di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente provvederà ad aggiornare il Piano del triennio successivo.