



Città di Pastrengo

Provincia di Verona

Piazza Carlo Alberto, 1 - 37010 - tel. 045/6778800 - fax n. 045/6770053

P.I.V.A. 00721100238

Website: <http://www.comunepastrengo.it> e-mail: info@comunepastrengo.it

P.E.C. protocollo.comune.pastrengo.vr@pecveneto.it

Allegato A

PIAO 2025 - 2027

Sezione 2.2 - Piano delle azioni positive

PREMESSA

Il presente Piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 D.Lgs. 198/2006, "*Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna*", secondo cui: "*le amministrazioni dello Stato [...] 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.*"

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità [...] dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*".

Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite, ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

Come previsto dal D.L. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. 113/2021, il Piano è assorbito come allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti: vi è, quindi, una correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della Pubblica Amministrazione.

Il Piano considera inoltre quanto previsto dal D. Lgs. 105/2022, recante l'"*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio*". Il predetto decreto prevede disposizioni per migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare. Salvo che sia diversamente specificato, le sue previsioni si applicano anche ai dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni.

RELAZIONE INTRODUTTIVA

L'organizzazione del Comune di Pastrengo, alla data del 31 dicembre 2024, vede una maggior presenza maschile (5 unità) rispetto a quella femminile (4 unità). Tale fisiologica discrepanza risulta diminuita rispetto al dato del Piano 2023 – 2025 (che prevedeva, su 10 unità, 9 presenza maschili ed 1 femminile).

Il Piano se compreso e ben utilizzato potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti, dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno e partecipazione in un ambiente di benessere organizzativo ed ambientale privo di particolari disagi.

Nel periodo di vigenza del nuovo Piano per il triennio 2025 – 2027 è intenzione dell'Ente di raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

ANALISI DATI DEL PERSONALE

Personale dipendente

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

Al 31 dicembre 2024

TOTALE DIPENDENTI N. 9

DONNE N. 4

UOMINI N. 5

Così suddivisi per Categoria:

AREA	Uomini	Donne	Totale
OPERATORI	0	0	0
OPERATORI ESPERTI	1	0	1
ISTRUTTORI	2	1	3
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	3	4
TOTALE	5	4	9
%	55,55	44,44	100

Ruoli apicali

La situazione organica per quanto riguarda i lavoratori che ricoprono ruoli apicali o sono incaricati di responsabilità gestionali ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000 è così rappresentata:

LAVORATORI	Uomini	Donne	Totale
Segretario Comunale	1	0	1
Responsabili di settore	2	1	3
TOTALE	2	1	3
%	66,66	33,33	100

Il dato sopra citato va analizzato nell'ottica per cui, alla data del 31 dicembre 2024, la responsabilità dell'Area Finanziaria risultava attribuita al Sindaco Stefano Zanoni e la responsabilità dell'Area Servizi alla Persona risultava attribuita al Segretario Comunale Sebastiano Cristofolotti.

Allo stato dei fatti, si dà atto che nelle attività e nelle posizioni gerarchiche è garantito l'equilibrio di genere tra presenze maschili e presenze femminili, ai sensi dell'art. 48, comma 1, D. Lgs. 198/2006

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale

AREA	POSTO DI RUOLO	UOMINI	DONNE	TOTALE
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	A tempo pieno	3	2	5
	A part-time	0	0	0
ISTRUTTORI	A tempo pieno	2	1	3
	A part-time	0	0	0
OPERATORI ESPERTI	A tempo pieno	0	0	0
	A part-time	1	0	1
OPERATORI	A tempo pieno	0	0	0
	A part-time	0	0	0

AZIONI POSITIVE

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione Comunale intende realizzare il seguente Piano di Azioni Positive:

Orari di lavoro – work/life balance

- Proseguire nel consentire l'utilizzo della flessibilità oraria in entrata/uscita dal lavoro, oltre a quella attualmente prevista per la generalità dei dipendenti, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, (assistenza di minori, anziani, malati gravi, disabili), nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.
- Disponibilità dell'Amministrazione sull'utilizzo del part-time come una delle forme di flessibilità da integrare nell'organizzazione del lavoro.
- Favorire agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo un congedo di maternità/paternità, dopo un congedo parentale o dopo un lungo periodo di assenza per altri motivi.
- Il Servizio Risorse Umane rende disponibile la consultazione, da parte dei dipendenti, della normativa riferita alla tutela della maternità e ai permessi/assenze per motivi familiari.

Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni

L'Amministrazione si impegna, anche eventualmente attraverso l'istituzione del CUG ai sensi dell'art. 21 L. 183/2010 (che ha previsto la costituzione, presso le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 2 D.Lgs. 165/2001, del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing), a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

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

Formazione

- I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale (assistenza di minori, anziani, malati gravi, disabili) oppure orario di lavoro part-time.
- Supportare adeguatamente il reinserimento operativo al rientro dal congedo di maternità/paternità, dal congedo parentale, o da un lungo periodo di assenza per altri motivi, mediante opportune forme di affiancamento lavorativo e di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo.

Assunzioni di personale

È intenzione dell'Amministrazione, laddove si dovesse procedere nuove assunzioni di personale, rispettare quanto previsto dall'art. 48 D. Lgs. 198/2006, per cui i piani delle azioni positive *“al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate [...] favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. 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”*.

Il presente allegato ha durata triennale (2025 – 2027), in ossequio con la durata del PIAO.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'Ente e sul sito internet, nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente.

Nel periodo di vigenza del presente piano, saranno raccolti, presso il Servizio Risorse Umane, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Lo schema del presente allegato è stato trasmesso a mezzo PEC, prot. n. 4115 del 16 maggio 2023, alla Consigliera Provinciale di Parità e alle Organizzazioni Sindacali, ai sensi dell'art. 48, D.Lgs. n. 198/2006.