

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2025/2027

Quadro normativo

D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (come aggiornato con Legge. 27/12/2017 n. 205) «Codice delle pari opportunità» che all'art. 48 prevede: "(...) le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici (...) 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."

Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa il 12 maggio 2006 ad Innsbruck "L'uguaglianza delle donne e degli uomini é un diritto fondamentale per tutte e per tutti e rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale. Gli Enti Locali e Regionali, che sono gli ambiti di governo più vicini ai cittadini, rappresentano i livelli d'intervento più idonei per combattere il persistere ed il riprodursi delle disparità e per promuovere una società veramente equa. Essi possono, nelle loro sfere di competenza ed in cooperazione con l'insieme degli attori locali, intraprendere azioni concrete a favore della parità. "

La Direttiva Ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche."*

La materia era tuttavia già disciplinata dai Contratti Collettivi Nazionali del Comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del CCNL Regioni e Autonomie Locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e Autonomie Locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*.

Il D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro ed alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;

- equità nelle regole e nei giudizi;

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2011 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche"* in particolare all'art. 7 prevedendo 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"* e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG *"Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità *"l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza"*.

Il D. Lgs. 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, e la Legge 7 agosto 2015, n. 124 recante *"Deleghe a Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche"* e in particolare l'art. 14 concernente *"Promozione della conciliazione dei tempi vita e di lavoro nelle Amministrazioni Pubbliche"*, pongono le basi di una politica per la conciliazione, un importante fattore d'innovazione e consentono ad ognuno di vivere al meglio i suoi molteplici ruoli sociali. In particolare, interessano gli uomini, le donne e le organizzazioni, toccano la sfera privata ma anche quella pubblica, politica e sociale ed incidono sul riequilibrio dei carichi di cura all'interno della coppia, sull'organizzazione del lavoro e dei tempi delle città, nonché sul coordinamento dei servizi d'interesse pubblico.

La situazione nel Comune di Quiliano

Si è proceduto a mantenere la linea della valorizzazione delle risorse umane, la quale costituisce un elemento fondamentale al fine di perseguire gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata *"un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza"*.

L'impegno dell'Amministrazione Comunale è sempre stato orientato in questa direzione, e anche a seguito dello stato emergenziale dovuto alla pandemia di Covid-19 che ha caratterizzato il biennio 2020 – 2021, si è proceduto con lo sviluppo dell'istituto del lavoro agile, rivolto al personale che aveva necessità di conciliare gli impegni lavorativi con quelli familiari. In particolare, nel mese di aprile dell'anno 2024 si è proceduto all'adozione di un Regolamento interno – Appendice 4 al R.O.U.S., con Deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 16/04/2024, per la disciplina del lavoro agile favorendo l'accessibilità a questa modalità di prestazione lavorativa, accompagnato da un nuovo modello di accordo individuale in linea con le indicazioni presenti nel CCNL 2019/2021 sottoscritto in data 16/11/2022, compatibilmente con l'erogazione dei servizi istituzionali ai cittadini/utenti e gli impegni familiari dei dipendenti. Nell'arco del triennio 2024-2026, l'Amministrazione sta procedendo per fasi, partendo da quella di avvio, passando per la fase intermedia, fino a giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui deve essere monitorata sia in termini qualitativi che quantitativi la gestione del lavoro agile, le ricadute dello stesso sull'organizzazione, sull'erogazione dei servizi comunale contemperati dagli impegni familiari e la conseguente predisposizione di eventuali azioni correttive da apportare in merito.

Il personale in servizio

La situazione del personale dipendente in servizio alla data del 31/12/2024, compreso il Segretario Generale e quello a tempo determinato, è la seguente:

DIPENDENTI	SEGRETARIO GENERALE	AREA FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	AREA ISTRUTTORI	AREA OPERATORI ESPERTI	TEMPI DETERMINATI
DONNE	0	9	14	7	/
UOMINI	1	3	6	8	/
TOTALE	1	12	20	15	/

Per quanto riguarda gli incarichi di Elevata Qualificazione la situazione del personale risulta essere la seguente:

DIPENDENTI CON FUNZIONI DI RESPONSABILITA'	SEGRETARIO GENERALE	AREA FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	AREA ISTRUTTORI (posizione temporanea)	TOTALE
DONNE	0	5	0	5
UOMINI	1	2	0	3
TOTALE	1	7	0	8

I dipendenti part time sono 3 (2 donne e 1 uomo).

La situazione per età/categoria e titolo di studio/categoria suddivisa tra uomini e donne è la seguente:

DIPENDENTI AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	<40 anni	40-50 anni	>50 anni	TOTALE
Donne	11,11%	22,22%	66,67%	100%
Uomini	0,00%	0,00%	100,00%	100%
DIPENDENTI AREA ISTRUTTORI	<40 anni	40-50 anni	>50 anni	TOTALE
Donne	13,33%	20,00%	66,67%	100%
Uomini	0,00%	33,33%	66,67%	100%
DIPENDENTI AREA OPERATORI ESPERTI	< 40 anni	40-50 anni	>50 anni	TOTALE
Donne	0,00%	0,00%	100,00%	100%
Uomini	0,00%	0,00%	100,00%	100%

DIPENDENTI SUDDIVISI PER TITOLO DI STUDIO E CATEGORIA			
DIPENDENTI AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Sc. Obbligo	Diploma	Laurea
Donne	0,00%	0,00%	100,00%
Uomini	0,00%	33,33%	66,67%
DIPENDENTI AREA ISTRUTTORI	Sc. Obbligo	Diploma	Laurea
Donne	0,00%	57,14%	42,86%
Uomini	0,00%	100,00%	0,00%
DIPENDENTI AREA OPERATORI ESPERTI	Sc. Obbligo	Diploma	Laurea
Donne	71,43%	28,57%	0,00%
Uomini	87,50%	12,50%	0,00%

Dai dati sopra riportati si rileva una distribuzione per categorie e titoli di studio non totalmente in linea con i titoli attualmente richiesti per l'accesso dall'esterno ed in misura piuttosto favorevole per le donne.

Obiettivi Generali del Piano

Il Comune di Quiliano nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

AZIONI POSITIVE

Azione 1: Collaborazione con il CUG

Obiettivi e descrizione dell'intervento:

Accrescere la formazione dei membri del CUG sui temi di propria competenza con autoformazione individuale o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi.

Soggetti coinvolti: membri del CUG; Servizio Personale e Organizzazione

Destinatari: membri del CUG; tutti i dipendenti

Azione 2: Formazione del personale

Obiettivi e descrizione dell'intervento:

Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini. Rilevare la eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi ecc.

Soggetti coinvolti: Servizio Personale e Organizzazione, Responsabili di Settore

Destinatari: tutto il personale

Azione 3: Lavoro agile.**Obiettivi e descrizione dell'intervento:**

Adottare misure che favoriscano l'utilizzo dell'istituto del lavoro agile nel rispetto del quadro normativo vigente, fermo restando che tali misure siano compatibili con le esigenze di servizio e non si creino impedimenti allo svolgimento della regolare attività istituzionale.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Settore, tutto il personale;

Destinatari: tutto il personale.

Azione 4: Azioni improntate al benessere lavorativo del personale e al maggior coinvolgimento nello spirito di fedeltà aziendale.**Obiettivi e descrizione dell'intervento:**

Aumentare il benessere organizzativo e la performance generale. Interventi: prevedere in ogni servizio incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti perché la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella divisione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di fare parte di una squadra.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Settore;

Destinatari: tutto il personale.

Azione 5: Tutelare l'ambiente di lavoro da disagi, casi di molestie psicofisico, mobbing e discriminazioni.**Obiettivi e descrizione dell'intervento:**

L'Amministrazione si impegna a tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro, condizioni che rispettino la dignità e la libertà di persone e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti evitando, in particolare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Settore;

Destinatari: tutto il personale.

Durata del Piano. triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. Potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.

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