



COMUNE DI
SAN MARTINO DI VENEZZE

Provincia di Rovigo

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
(P.I.A.O.) 2025 - 2027**

SEZIONE 1

**VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E
ANTICORRUZIONE**

SOTTOSEZIONE 3

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Sommario

RELAZIONE INTRODUTTIVA	3
OBIETTIVI DEL PIANO.....	5
PROGETTI ED AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE	5
Progetto n. 1.....	5
Progetto n. 2.....	6
Progetto n. 3.....	7
Progetto n. 4.....	8
Progetto n. 5.....	8
DURATA DEL PIANO.....	10
RIFERIMENTI LEGISLATIVI E NORMATIVI	11

RELAZIONE INTRODUTTIVA

Il Decreto Legislativo n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità fra uomini e donne" raccoglie tutte le disposizioni vigenti in materia di pari opportunità finalizzate alla prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso. All'interno del Codice si ribadisce l'importanza dei Piani di Azioni Positive come strumenti per la promozione delle pari opportunità.

Per capire in quale contesto andranno a collocarsi le azioni positive del presente piano si riportano alcuni dati sulla presenza femminile relativi al Comune di San Martino di Venezze.

RIPARTIZIONE DELLE QUALIFICHE DEI DIPENDENTI IN BASE AL GENERE (al 1 gennaio 2025)																
Qualifica e posizione economica	2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024		2025	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Segretario Comunale	0	1	1	0	1*	0	1*	0								
Categoria D (P.O.)	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0	3	1	3	1	3	1
Categoria D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Categoria C	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	3	4	3	4
Categoria B	6	3	6	3	6	3	6	3	6	3	5	1	5	1	5	1
Totale risorse umane	13	6	11	6	12	7	12	7								
* Reggente																

La percentuale di presenza femminile, con il 2024 e il successivo 2025, tra i dipendenti comunali è pertanto attestata 36,84 %, con un incremento costante rispetto agli anni precedenti.

Inoltre, con l'applicazione del decreto "Milleproroghe", a fine 2023, è stata data agli enti locali l'opportunità di assunzione a tempo indeterminato per gli assistenti sociali che svolgono la professione nei comuni.

Lo scopo, come si legge al comma 19 dell'articolo 1 del provvedimento, è quello di "garantire la continuità nell'erogazione delle prestazioni dei servizi sociali comunali, e in particolare della presa in carico dei beneficiari degli interventi da parte degli assistenti sociali, e della salvaguardia della relazione tra assistente ed assistito".

In data 1 dicembre 2023 il Comune ha pertanto provveduto all'assunzione di n. 1 assistente sociale professionale cat. D.

Relativamente agli organi politici dell'Ente, il Consiglio Comunale (a seguito delle elezioni amministrative dell'anno 2021) vede anzitutto l'elezione alla carica di Sindaco di una donna, prima volta nella storia dell'Ente, e la presenza, oltre alla stessa Sindaca, di 3 consiglieri donna (mantenendo pertanto la stessa percentuale rispetto alla precedente composizione), mentre la percentuale femminile in Giunta è del 40% (2 donne e 3 uomini). La presenza femminile è garantita anche nelle Rappresentanze sindacali locali e nelle commissioni e consulte comunali.

Nell'ambito della Commissione Pari Opportunità istituita con Delibera di Consiglio Comunale n 68 del 21.12.2021 sono presenti 8 membri dei quali 6 F e 2 M.

Nell'ambito della Commissione Famiglia istituita con Delibera di Consiglio Comunale 30.09.2011 sono presenti 11 componenti dei quali la maggioranza femminile.

Il piano, se compreso e ben utilizzato, permette all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nello specifico il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutti i settori dell'ente ognuno per la parte di propria competenza.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano si pone come obiettivi:

- Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.
- Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine.
- Sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti all'interno dell'Amministrazione.
- Aumentare la consapevolezza che leggere i fenomeni con l'ottica di genere nella redazione del Bilancio Comunale è conveniente e strategico per la pianificazione e lo sviluppo delle risorse dell'Ente.
- Individuare competenze di genere da valorizzare per implementare nella strategia dell'Ente la capacità di trattenere al proprio interno le professionalità migliori oltre che migliorare la produttività e il clima lavorativo.

PROGETTI ED AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Progetto n. 1

Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate:

- costituzione del Comitato per le Pari Opportunità;
- costituzione della Consulta della famiglia secondo quanto previsto dal Regolamento per il funzionamento della Consulta per la Famiglia e l'Assistenza;
- realizzazione di un Asilo Nido nel territorio comunale, servizio educativo rivolto alla prima infanzia e strumento di pari opportunità per tutti i bambini e le loro famiglie. L'Asilo Nido si qualifica quale istituto atto a garantire ai bambini e alle bambine pari opportunità di educazione, istruzione, cura, relazione e gioco, superando disuguaglianze e barriere territoriali, economiche, etniche e culturali. Al contempo esso libera risorse produttive favorendo l'entrata soprattutto delle lavoratrici donne ad eventuali possibilità di lavoro.
- costituzione di un Gruppo di Promozione della Lettura ALI che promuove i libri ed "il leggere" per contrastare forme di analfabetismo di ritorno e gap culturali;

Azione positiva: Sostegno delle Iniziative della Commissione per le Pari Opportunità

L'Amministrazione Comunale nel prestare attenzione alle tematiche inerenti alle problematiche femminili e i conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, la formazione, la motivazione e la predisposizione

di reali opportunità di crescita professionale e culturale, ha provveduto con delibera di Consiglio Comunale n. 68 del 21.12.2021 alla nomina della nuova Commissione per le Pari Opportunità.

Le iniziative della Commissione Pari Opportunità vengono condivise, al fine di realizzare interventi sinergici ed incisivi con una gestione collaborativa e partecipativa, con tutte le Associazioni del Territorio iscritte al Registro delle Associazioni Comunali e con i soggetti che a livello provinciale, regionale e nazionale aderiscano o promuovano iniziative volte al contrasto delle disparità di genere.

Il Comune di San Martino di Venezze, attraverso il Piano 2023-2025, si impegna a promuovere l'uso di una comunicazione rispettosa della differenza di genere.

In particolare:

- promuovendo una comunicazione istituzionale attenta alle modalità di rappresentazione dei generi;
- promuovendo e realizzando attività di informazione e comunicazione a supporto dell'identità di genere, delle attività del Comitato e della Commissione, di tutte le iniziative;
- coltivando politiche di genere e attivandone di nuove;
- potenziando le buone pratiche e condividendole con i sottoscrittori presenti sul territorio;
- realizzando corsi di ginnastica, yoga e psicologia volti a favorire il Benessere Individuale

Il risultato atteso è una maggiore visibilità e promozione delle iniziative intraprese dalla Commissione all'interno dell'Ente ed una visibilità dell'Amministrazione all'esterno circa l'attenzione prestata alle politiche di genere assunte come strategiche per la propria pianificazione.

Allo scopo di promuoverne l'attività è stata istituita una idonea sezione sul sito internet istituzionale, dove sono pubblicizzati anche i progetti per le pari opportunità promossi negli anni dall'ente.

Azione positiva: Creazione Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Promuovere la costituzione, anche eventualmente attraverso convenzioni con altri enti ed istituzioni, del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi dell'art.21 della L.n.183 del 04.11.2010. Favorire la partecipazione dei componenti del CUG a corsi formativi al fine di rendere efficace ed efficiente gli interventi del Comitato;

Progetto n. 2

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti:

- disciplina part-time;
- flessibilità orario.

Azione positiva: Disciplina del part-time

All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. .

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Azione positiva: Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Possibilità di flessibilità di orario per conciliare le esigenze lavorative con le necessità familiari (es. uscita ed entrata dei figli da scuola)

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale raccoglie le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte dei dipendenti e delle dipendenti, inserendo il materiale sulla intranet del comune.

Progetto n. 3

Sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti all'interno dell'Amministrazione.

Azione positiva: Piano di formazione

La formazione costituisce impegno costante nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale e la stessa è finalizzata alla promozione e sostegno dell'innovazione e dello sviluppo organizzativo ed alla continua crescita professionale dei dipendenti inseriti in ogni categoria di appartenenza.

Durante l'anno, i dipendenti partecipano ad interventi formativi settoriali e corsi di aggiornamento sulla base delle esigenze prospettate dagli uffici a seguito di innovazioni legislative e tecnologiche.

Le iniziative formative suddette vengono gestite direttamente dall'Ente con proprie risorse e mediante ricerca di finanziamenti regionali o provinciali.

Nella ricerca di finanziamenti si cerca di garantire una partecipazione femminile pari o superiore alla percentuale di donne che lavorano nell'ente, sul totale degli occupati dell'Ente stesso come richiesto dalle direttive relative alla formazione dei lavoratori occupati.

Gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'ufficio personale.

Progetto n. 4

Aumentare la consapevolezza che leggere i fenomeni con l'ottica di genere nella redazione del Bilancio Comunale è conveniente e strategico per la pianificazione e lo sviluppo delle risorse dell'Ente:

- predisposizione del bilancio di genere

Azione positiva: Bilancio di genere

Conoscenza della situazione di genere e informazioni sulla situazione dell'amministrazione del Comune di San Martino di Venezze sulle tematiche di Pari Opportunità del personale dipendente.

I risultati che si potranno ottenere attraverso la conoscenza approfondita saranno soprattutto l'individuazione delle eventuali criticità esistenti, di eventuali situazioni di discriminazione per quanto riguarda la carriera, delle esigenze e delle aspettative di donne e di uomini sul lavoro.

Diffusione di questa conoscenza ai dipendenti per aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle Pari Opportunità e di genere. Il risultato della comunicazione diffusa ai dipendenti è una maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, in primis della dirigenza e delle posizioni organizzative, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Sarà predisposta una ricerca conoscitiva, rivolta ai dipendenti, cittadini e cittadine, sui servizi di welfare in rapporto ai bisogni di cura che tengano conto delle trasformazioni sociali.

Monitoraggio e analisi sul tempo parziale, sulle richieste/concessioni di part time analizzate per motivazione e per distribuzione nei servizi.

La ricerca deve mettere in grado l'Amministrazione di fare proposte che tengano conto della ristrettezza delle risorse pubbliche e capaci di sollecitare e mettere in circolo risorse dei cittadini, donne e uomini, delle famiglie, del privato sociale e del privato in ottica di reale sussidiarietà.

Progetto n. 5

Individuare competenze di genere da valorizzare per implementare nella strategia dell'Ente la capacità di trattenerne al proprio interno le professionalità migliori oltre che migliorare la produttività e il clima lavorativo.

Azione positiva: Indagine conoscitiva sui bisogni del personale

A fine di procedere all'individuazione delle competenze di genere, al miglioramento della produttività e del clima lavorativo è prevista la realizzazione di una indagine conoscitiva sui bisogni del personale.

Sarà predisposto apposito questionario nel quale saranno messi in evidenza esigenze, bisogni, proposte e suggerimenti del personale sul tema delle pari opportunità.

Il Comitato o la commissione delle Pari Opportunità provvederanno all'analisi dei dati.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale, con valenza 2025 – 2027.

Il piano è pubblicato all'Albo pretorio dell'ente, sul sito internet ed è disponibile per tutti i dipendenti sulla rete intranet del Comune di San Martino di Venezze

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

RIFERIMENTI LEGISLATIVI E NORMATIVI

- Legge n. 125 del 10.04.91 “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”
- Decreto legislativo n.165 del 30.03.2001 – "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- Decreto legislativo n.198 del 11.04.2006 recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna ai sensi dell'art. 6 della legge 28.11.2005. n. 246”
- Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e per le Pari Opportunità del 23.05.2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"
- Decreto legislativo n. 81 del 09/04/2008 art. 28, comma 1, sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui la valutazione di cui all'art. 17, comma 1 lettera a) dello stesso D. Lgs, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza nonché quelli connessi alle differenze di genere, età, provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro
- Decreto legislativo n. 150 del 27.10.2009 “Attuazione della Legge 4.03.2009. n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella Pubblica Amministrazione”
- Legge n.183 del 4.11.2010 recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche
- Direttiva del 4.03.2011 concernente le linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”
- Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2 del 26/06/2019 avente ad oggetto “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”
- Legge 5 novembre 2021, n. 162 recante Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo
- Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni ai sensi del Decreto-Legge 30.04.2022 n. 36 convertito con modificazioni in L. 29.06.22 n. 79 Piano Azioni Positive 2023-2025 2
- Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022
- Regolamento per il funzionamento della Consulta della Famiglia e l’Assistenza, approvato con Delibera di Consiglio Comunale 33 del 30.09.2011.