

Comune di CASATENOVO

Provincia di LECCO

PROGRAMMAZIONE OBIETTIVI DI PERFORMANCE VOLTI A FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITA' E L'EQUILIBRIO DI GENERE (aggiornamento, nel triennio di vigenza, del piano triennale di azioni positive approvato con deliberazione GC 15/2020)

IL QUADRO DI RIFERIMENTO

I principi dettati dagli atti fondamentali dell'Ente

LO STATUTO

Articolo 1 comma 5: Il Comune assicura condizioni di pari opportunità tra uomo e donna ai sensi delle leggi vigenti e per promuovere la presenza di entrambi i sessi negli organi collegiali del Comune, nonché degli Enti, Aziende e delle istituzioni da essi dipendenti, secondo le modalità stabilite dal regolamento.

I principali riferimenti normativi e contrattuali

- Legge n. 125 del 10.04.1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- Decreto legislativo 30.03.2001, n. 165 e s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni";
- Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego del 5.7.2006, n. 2006/54/CE;
- Decreto Legislativo 11.4.2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28.11.2006, n. 246";
- Legge 04.11.2010, n. 183 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- Direttiva n. 2/2019 datata 26.06.2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri a firma del Ministro per la pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, che sostituisce la Direttiva del Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica Amministrazione – Ministero per i diritti e le pari opportunità del 23.05.2007;
- La disciplina contrattuale nazionale e decentrata per il personale.

Il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna mirate al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale,
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Con il presente Piano l'Amministrazione Comunale:

- Indica gli obiettivi ed i risultati attesi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere all'interno dell'Ente;
- intende dare una forma organica ed articolata a quanto sostanzialmente e praticamente fatto nei comportamenti di questo Ente mediante tutta una serie di atti e provvedimenti amministrativi, anche di genere regolamentare, che trovano conferma e riscontro reale nell'assetto concreto ed organizzativo degli uffici comunali.

In tale maniera, attraverso il presente strumento, si intende proseguire la linea già intrapresa favorendo, ulteriormente, l'adozione di misure che potenzino e garantiscano le effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto, altresì, della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

ANALISI DELLA SITUAZIONE ALL'INTERNO DELL'ENTE

Alla data del 31.12.2021 risultavano in servizio n. 54 dipendenti, oltre al Segretario generale, come risultante dal Conto annuale 2021 (Tab. 1).

La situazione del personale presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DONNE	N. 41
UOMINI	N. 13
TOTALE	N. 54
SEGRETARIO GENERALE	N. 1

Così suddivisi per categorie:

Categoria	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretario	0	1	1
Posizioni Organizzative	5	3	8
D	1	2	3
C	23	6	29
B.3	12	2	14
Totale	41	14	55

E con le seguenti percentuali:

	Segretario	P.O.	D	C	B.3
Donne	0,00 %	62,50%	33,33%	79,31%	85,71%
Uomini	100,00%	37,50%	66,66%	20,69%	14,29%

Suddivisione per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

Categoria	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretario	0	1	1
Posizioni Organizzative	5	3	8
Di cui part time	0	1	1
D	1	2	3
Di cui part time	0	1	1
C	23	6	29
Di cui part time	3	0	3
B.3	12	2	14
Di cui part time	6	0	
Totale	41	14	55
Di cui part time	9	2	11
Di cui tempo pieno	32	12	44

Incidenza Part time su Donne

	n.	%
Donne a part time	9	21,95
Donne a tempo pieno	32	78,05
Totale donne in servizio	41	100,00

Incidenza Part time su Uomini

	n.	%
Uomini a part time	2	14,28
Uomini a tempo pieno	12	85,72
Totale uomini in servizio	14	100,00

La situazione all'interno del Comune di Casatenovo presenta quindi una prevalente presenza femminile sia sotto il profilo numerico sia in relazione alle Categorie di inquadramento del personale dipendente.

Nella dotazione organica dell'Ente non vi sono posti che siano prerogativa di soli uomini o sole donne.

Anche nei Settori strutturalmente maschili (in ambito tecnico e nel servizio vigilanza) la presenza femminile è significativa, come riportato nella Tabella seguente:

Settore	Donne in servizio	Uomini in servizio	Totale
Segretario comunale	0	1	1
Segreteria e Affari Istituzionali	5	0	5
Programmazione Economico Finanziaria	7*	0	7*
Programmazione risorse	2	2	4
Servizi alle persone	6,5	2	8,5
Lavori Pubblici, manutenzioni ed ambiente	6**	4	10
Urbanistica ed Edilizia privata	7	1***	8
Vigilanza	4,5	3	7,5
Servizi al cittadino	3	1	4
Totale	41	14	55

* n. 1 in comando presso il Giudice di Pace

** n. 1 in comando presso Agenzia Entrate

*** n.1 in aspettativa per mandato elettorale

Ad oggi, quindi, non sussistono condizioni di discriminazione e di divario e, pertanto, le azioni del presente Piano saranno volte a garantire, soprattutto, il permanere di uguali opportunità tra lavoratrici donne e lavoratori uomini, nonché a valorizzare le competenze di entrambi i generi.

OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

In continuità con i precedenti Piani, ed in linea con la Direttiva ministeriale n. 2/2019 si individuano i seguenti obiettivi finalizzati a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere:

- A) PREVENZIONE E RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI IN AMBITO LAVORATIVO
- B) RIMOZIONE DEI FATTORI CHE OSTACOLANO LE PARI OPPORTUNITA' NELLE POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE
- C) GARANZIA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO – MIGLIORE CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO
- D) PROMOZIONE DI PERCORSI INFORMATIVI E FORMATIVI SUI TEMI DELLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' E DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO
- E) DIFFUSIONE DELLE TEMATICHE INERENTI LE PARI OPPORTUNITA' – MONITORAGGIO DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Nell'ambito dei predetti interventi vengono individuate le azioni positive di seguito evidenziate, già peraltro in atto da diversi anni nell'Ente:

Ambito di intervento: PREVENZIONE E RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI IN AMBITO LAVORATIVO

Commissioni concorsi: in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni è assicurata, salvo motivata impossibilità, la presenza di una donna;

Formazione ed aggiornamento del personale: Il Comune cura la formazione e l'aggiornamento del personale senza alcuna discriminazione tra uomini e donne, garantendo il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori;

Ambito di intervento: RIMOZIONE DEI FATTORI CHE OSTACOLANO LE PARI OPPORTUNITA' NELLE POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Presenza delle donne nei ruoli di vertice: gli incarichi di Posizione Organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità ed alla componente femminile non viene impedita la valorizzazione e la carriera;

Trattamento retributivo: il Comune garantisce il medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne;

Sistema premiante selettivo: l'attribuzione degli incentivi economici e premianti avviene secondo un sistema selettivo, secondo logiche meritocratiche, che valorizza i dipendenti senza discriminazione di genere;

Bandi di selezione del personale: nei bandi di selezione per l'assunzione di personale è garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, non applicando alcuna forma di discriminazione nei confronti delle donne;

Progressione di carriera orizzontale e verticale: il ruolo della donna nella famiglia non costituisce un ostacolo nella progressione della carriera, sia orizzontale che verticale;

Ambito di intervento: GARANZIA DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO – MIGLIORE CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Flessibilità di orario: l'Ente garantisce flessibilità dell'orario di lavoro al fine di consentire la conciliazione fra la vita professionale e gli impegni di carattere familiare;

Conciliazione tra lavoro professionale e responsabilità familiare: l'organizzazione del lavoro viene strutturata con modalità che favoriscano, per entrambi i generi, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita (ad esempio: la formazione viene garantita in orari che permettano uguale accessibilità a uomini e donne; gli incontri e le riunioni vengono fissate all'interno dell'orario di lavoro e/o con congruo anticipo). Particolari forme di tutela vengono inoltre garantite per la fruizione dei permessi previsti dal vigente CCNL, conciliando le esigenze organizzative dell'Ente con quelle di cura e di assistenza previste dalla Legge.

Lavoro agile: l'Ente si è dotato della disciplina prevista per la regolamentazione del lavoro agile quale misura di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti ;

Istituto della Banca ore: come previsto dai Contratti nazionali, viene confermata la Banca Ore al fine di consentire ai lavoratori di fruire, con permessi compensativi, delle ore prestate in più rispetto all'orario "normale" di lavoro;

Reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità: l'Ente garantisce specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro del congedo per maternità/paternità anche mediante agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi. Particolari forme di tutela vengono inoltre garantite per la fruizione dei permessi giornalieri finalizzati ad agevolare la pratica dell'allattamento, conciliando le esigenze organizzative dell'Ente con quelle di cura tutelate dalla Legge. L'Ente garantisce altresì, sempre a tutela dei dipendenti che si avvalgono dei sopradetti riposi giornalieri, l'esclusione dai turni di reperibilità e dalla richiesta di prestazioni di lavoro straordinario, se non in presenza di effettive ed inderogabili situazioni di necessità.

Vengono altresì individuate le seguenti ulteriori azioni positive da porre in essere, aggregate nei suddetti ambiti di intervento con finalità ed obiettivi specifici, come da schede di seguito riportate:

Ambito di intervento: DIFFUSIONE DELLE TEMATICHE INERENTI LE PARI OPPORTUNITA' – MONITORAGGIO DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
Azione/obiettivo: Diffusione del piano triennale delle azioni positive con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca ed il senso di appartenenza all'organizzazione – Monitoraggio annuale delle attività svolte secondo il format previsto dalla Direttiva ministeriale n. 2/2019, per la valutazione dei risultati delle azioni positive individuate.

Ambito di intervento: DIFFUSIONE DELLE TEMATICHE INERENTI LE PARI OPPORTUNITA' – MONITORAGGIO DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
Azione/obiettivo: <i>Le pari opportunità in rete:</i> revisione e aggiornamento nel sito internet comunale della sezione dedicata alle pari opportunità e dell'informativa sull'attività del CUG. L'obiettivo è quello di consentire di reperire facilmente notizie e documenti sul Sito web dell'Ente e di diffondere in maniera semplice e comprensibile informazioni di utilità generale per incrementare la cultura delle pari opportunità.