

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022 – 2024

Ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna a norma della Legge 28/11/2005 n. 246 e s.m.i."

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" — in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta — e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

L'articolo 48 del decreto prevede, al comma 1, che le pubbliche amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, ciascuna nel proprio ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle PP.AA., e ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

L'attuale assetto normativo dell'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001, così come modificato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 che ha ampliato le garanzie estendendo ulteriormente gli ambiti di tutela, fa sì che le pubbliche amministrazioni pongano in essere misure atte ad assicurare la parità e le pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro rimuovendo gli ostacoli che ne impediscono la realizzazione; garantiscano un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e favoriscano politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare; si impegnino a eliminare al proprio interno "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". La citata norma prevede inoltre che le pubbliche amministrazioni debbano "rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno".

Pertanto le azioni positive non sono unicamente dirette alla realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne, ma anche indirizzate alla tutela e all'accrescimento del benessere dei lavoratori e della loro sicurezza.

A tale fine l'articolo 57 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 21 della citata legge n. 183 del 2010, ha attribuito alle pubbliche amministrazioni il compito di costituire al proprio interno il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" accorpando, in un solo organismo, le competenze del Comitato per le pari opportunità e del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Con la Direttiva 4 marzo 2011, recante "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", emanata congiuntamente dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità, sono state impartite 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.

Successivamente, in data 26 giugno 2019, in sostituzione della direttiva 23 maggio 2007, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", nonché per aggiornare alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG, è stata emanata, dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità la direttiva n. 2/2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Con tale direttiva sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", nonché la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

La 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" ha modificato tra l'altro, alcune disposizioni del Codice delle pari opportunità, in particolare con riferimento alla relazione da rendere al Parlamento sui risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del Codice, in materia di discriminazione diretta e indiretta e con riferimento al Rapporto sulla situazione del personale che le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti sono tenute a redigere ogni due anni.

Con Delibera della Giunta Comunale n. 14 del 03/03/2021 è stato adottato il Piano Triennale di Azioni Positive del Comune di Masi Torello 2021 – 2023.

Il presente Piano viene aggiornato annualmente ai sensi della direttiva n. 2/2019.

1. SITUAZIONE ATTUALE

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

I dati sotto riportati, riferiti al 1° gennaio 2021 dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Masi Torello da parte delle donne non incontri ostacoli particolari;

Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Lavoratori	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D Incaricato di P.O.	Totale
Donne	/	/	5	1	6
Uomini	/	2	3	1	6

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198, pertanto il piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

ORGANI ELETTIVI COMUNALI

Per quanto riguarda la composizione degli organi elettivi del Comune, a seguito delle ultime elezioni amministrative il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

Organi elettivi	DONNE	UOMINI
Sindaco	0	1
Giunta Comunale	2	1 (sindaco)
Consiglio Comunale	3	8 (compreso il sindaco)

I dati sopra riportati evidenziano la presenza di donne nella composizione degli organi elettivi del Comune.

2. PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022-2024: RILEVAZIONE E STATO DELL'ARTE DELLE AZIONI INDICATE NEL PIANO 2021-2023

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023 del Comune di Masi Torello, adottato con Delibera della Giunta Comunale n. 14 del 03/03/2021 e aggiornato annualmente ai sensi della richiamata Direttiva n. 2/2019, si pone in linea di continuità con le azioni degli anni precedenti per intervenire sulle criticità e promuovere le pari opportunità e il benessere organizzativo, tenendo in debito conto la realtà e le dimensioni del Comune, la dotazione organica e, soprattutto, alla posizione della lavoratrice e del lavoratore all'interno della famiglia, in un'ottica di giusta conciliazione tra le responsabilità professionali e gli impegni familiari.

Con particolare riferimento alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro il Comune di Masi Torello, a seguito di emanazione di un Atto di indirizzo adottato con Delibera della Giunta Comunale n. 15 del 31/03/2020, in attuazione della dichiarazione dello stato di emergenza del 31 gennaio 2020, ha approvato misure organizzative straordinarie per lo svolgimento di forme di lavoro agile, coinvolgendo tutto il personale dell'ente, anche le Posizioni Organizzative.

Sulla base di tale proficua esperienza, il Comune di Masi Torello ha potuto fronteggiare efficacemente l'emergenza sanitaria da COVID-19, consentendo il ricorso massivo all'applicazione della modalità di lavoro agile.

Con l'art. 87, comma 1 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, recante "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, fino alla cessazione dello stato di emergenza.

In sede di legge di conversione del predetto decreto, del 24 aprile 2020, n. 27, il lavoro agile è stato declinato come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Tale modalità di lavoro si è inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione lavorativa allo scopo di favorire la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Con delibera della Giunta Comunale n. 32 del 29/04/2021, a seguito di contrattazione con le OO.SS., è stato approvato un regolamento relativo al progetto di inserimento del

personale dipendente del Comune di Masi Torello, e tutto il personale dipendente ha partecipato alla formazione on line dedicata allo smart working e lavoro agile, acquisendo specifiche conoscenze e competenze.

Lo scenario è però cambiato a partire dal 15 ottobre 2021 quando con il DPCM del 24 settembre 2021 la modalità ordinaria di lavoro nelle PA è tornata ad essere quella in presenza. La proposta era arrivata dal Ministro per la pubblica amministrazione, Renato Brunetta. L'obiettivo della riforma è sostenere cittadini e imprese nelle attività connesse allo sviluppo delle attività produttive e all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Nel corso del 2021 la programmazione delle attività formative destinate al personale del Comune di Masi Torello ha risentito della grave situazione emergenziale sanitaria richiedendo una necessaria rimodulazione dello svolgimento delle attività in seno alla stessa.

Tutti i corsi di natura trasversale sono stati svolti unicamente in modalità e-learning per le seguenti attività:

- Corso finalizzato allo smart working e lavoro agile con una parte dedicata al rispetto della privacy, all'utilizzo dei dati, all'impiego di tutte le tecnologie informatiche e all'acquisizione di nuove e più specifiche competenze digitali;
- Corso della Regione Emilia Romagna "Trasformazione Digitale e servizi online – Supporto al cittadino";
- Formazione obbligatoria di aggiornamento in materia di anticorruzione, specifico per Responsabile della corruzione (RPC), Responsabile trasparenza, referenti e ausiliari;
- Corsi sulla sicurezza obbligatoria finalizzati a consapevolizzare il personale su tali tematiche, nonché a prevenire l'instaurarsi di dinamiche potenzialmente fonte di stress/rischio.

3. OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Le politiche del lavoro adottate fino ad oggi dal Comune di Masi Torello hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso questo Ente.

Il Piano delle azioni positive del Comune di Masi Torello, pertanto, per il prossimo triennio, può confermare come azioni positive:

A. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Utilizzo Lavoro Agile, secondo le regole vigenti per favorire esigenze particolari delle lavoratrici/lavoratori.

Azione positiva 2: La possibilità, laddove possibile, in relazione al servizio, di poter prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 3: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario Generale – Ufficio Personale - CUG.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

B. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: 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 obblighi di famiglia

Prima di ipotizzare percorsi formativi rivolti a tutti i dipendenti verranno verificate quali sono le risorse umane (uomini-donne) in situazione di maggior criticità proprio per mettere in campo misure che garantiscono effettive opportunità.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili e del CUG.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Generale – Ufficio Personale - CUG.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

C. Descrizione intervento: ASSUNZIONI

Obiettivo: il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Finalità strategica: Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali.

Azione positiva 1: Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Azione positiva 2: Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Azione positiva 3: Nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale - CUG

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

D. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, Tutti gli Uffici - CUG.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, a tutti i cittadini.

4. DURATA DEL PIANO

Il presente ha durata triennale (2022-2024). Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento.

5. CONCLUSIONI

Il presente documento viene redatto in ottemperanza agli obblighi previsti dall'art. 48 del decreto legislativo 11/04/2006 n. 198. Le limitate dimensioni del Comune di Masi Torello, unitamente alla esigua disponibilità di personale dipendente, non consentono di elaborare una strategia di ampio respiro e differenziata per servizi di amministrazione.

Occorre considerare, tuttavia, che l'ambiente di lavoro e l'organizzazione degli uffici e dei servizi non comportano problematiche di rilievo e ostacoli effettivi rispetto alla realizzazione del principio della piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Nel complesso, l'organizzazione del lavoro del comune di Masi Torello appare rispettosa dei principi di pari opportunità contenuti nel presente piano triennale

6. PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il piano è pubblicato in modo permanente sul sito istituzionale del Comune di Masi Torello nella sezione "Amministrazione trasparente" >>sottosezione Altri Contenuti >> Comitato Unico di Garanzia".

Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consiglieria alle pari opportunità territorialmente competente, al C.U.G. del Comune di Masi Torello nonché pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio 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.