

ORIGINALE

DELIBERA N. 14



COMUNE DI SANT'AGATA BOLOGNESE

Città Metropolitana di Bologna

GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: *APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNI 2022/2024 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMINI E DONNE*

L'anno DUEMILAVENTIDUE addì UNO del mese di MARZO alle ore 22:10 nella Residenza Municipale, in seguito a convocazione del Sindaco ai sensi dell'art. 50 del Decreto Legislativo del 18.08.2000 n. 267 si è riunita la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

		Carica	Presente	Assente g.
1	VICINELLI GIUSEPPE	SINDACO	X	
2	SERRA MAURIZIO	ASSESSORE	X	
3	GUAZZALOCA MARIA RITA	ASSESSORE	X	
4	PIA ENRICO	ASSESSORE	X	
5	ARGENIO HUPPERTZ DIANA	ASSESSORE		X

Partecipa il Segretario Comunale, Dott.ssa Iocca Filomena che provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco Vicinelli Giuseppe, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNI 2022/2024 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMINI E DONNE

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che la Costituzione Italiana prevede:

- all'art. 3 "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.
- all'art. 4 "La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, una attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società."

VISTI:

- l'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" che dispone che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.
- l'art. 42 del citato decreto che, al comma 2, indica, tra gli scopi delle azioni positive, i seguenti:
 - superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
 - promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
 - favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- la direttiva dei Ministri per la Pubblica amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità 23/05/2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" che all'art. 2 "Finalità" prevede che le amministrazioni pubbliche debbano svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione del principio delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale, attraverso ogni forma di discriminazione e attraverso l'individuazione e la valorizzazione delle competenze di lavoratrici e lavoratori. La direttiva ha pertanto la finalità di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare politiche per il lavoro pubblico, il tutto teso a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori delle amministrazioni pubbliche;
- la L. 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. “ ed in particolare l'art. 21 “Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche” a mente del quale “Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "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, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

- Vista la Direttiva 04/03/2011 dei Ministeri per la pubblica amministrazione e l'innovazione e per le Pari Opportunità avente per oggetto “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”, la quale specifica che “Le regioni e gli enti locali adottano, nell'ambito dei propri ordinamenti dell'autonomia organizzativa ai medesimi riconosciuta, le linee di indirizzo necessarie per l'attuazione dell'art. 21 della legge n. 183/2010 nelle sfere di rispettiva competenza e specificità, ne rispetto dei principi dettati dalle presenti linee guida”:

PRESO ATTO che con delibera di Giunta Comunale n. 33 del 23.3.2011, esecutiva, sono state approvate le linee guida per la costituzione ed il funzionamento del CUG;

RICHIAMATO il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi che prevede il rispetto del principio di pari opportunità nell'organizzazione delle strutture e delle attività;

ATTESO che il Comune di Sant'Agata Bolognese, in coerenza con il proprio Regolamento, oltre che con la normativa di istituzione dei CUG, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutto il personale e dando voce ad un sempre più diffuso e convinto sentimento di condanna dei fenomeni vessatori di vario genere;

CONSIDERATO che:

- la predisposizione e l'aggiornamento dei Piani delle Azioni Positive il Piano delle Azioni Positive (PAP) riveste carattere obbligatorio;
- in caso di mancato adempimento, il citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
- con propria deliberazione n. 5 del 15/01/2019 è stato approvato il “Piano delle azioni positive per il triennio 2019-2021”;
- le azioni del PAP 2019/2021 attuate sono state monitorate assieme al CUG;
- in continuità con il precedente PAP, è stato definito un nuovo “Piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024”, strutturato sulla base dei principali ambiti di azione del Comitato stesso (Pari Opportunità, Benessere organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica);
- gli interventi del PAP si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

PRECISATO che l'adozione del Piano delle azioni positive non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

RITENUTO di approvare il Piano delle azioni positive predisposto per il triennio 2022/2024 (trasmesso dal CUG con nota prot. 1074 del 15/2/2022) allegato al presente atto in parte integrante e sostanziale ritenuto meritevole di approvazione;

DATO ATTO che il presente piano non comporta riflessi diretti o indiretti nella situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

VISTI: il D. Lgs. 267/2000, il D. Lgs. 165/2001, il D. Lgs. 198/2006 e il D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni;

ACQUISITO il parere favorevole espresso sulla proposta di deliberazione dal Responsabile del Servizio Personale e Organizzazione dell'Unione Terred'Acqua, in ordine alla regolarità tecnica e alla correttezza amministrativa, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi e favorevoli espressi per alzata di mano:

DELIBERA

1. di approvare il piano triennale delle azioni positive per il triennio 2022/2024 ed allegato al presente atto in parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che il Presidente del CUG promuoverà e coordinerà le attività proposte nel piano in collaborazione con Segreteria Generale e Dirigenti, Segreteria Organi Istituzionali e Servizio Personale dell'Unione Terred'Acqua;
3. di trasmettere il presente piano al CUG, alla consigliera delle pari opportunità territorialmente competente, alla RSU aziendale ed alle OO.SS..

Successivamente, con voti unanimi e favorevoli espressi per alzata di mano

DELIBERA

1. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile per ragioni d'urgenza ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 267/2000 e s. m. e i..



COMUNE DI SANT'AGATA BOLOGNESE

Città Metropolitana di Bologna

DELIBERA GIUNTA COMUNALE N. 14 del 01/03/2022

OGGETTO:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNI 2022/2024 AI SENSU DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMINI E DONNE

Letto, approvato e sottoscritto.

**FIRMATO
IL SINDACO
VICINELLI GIUSEPPE**

**FIRMATO
IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA IOCCA FILOMENA**

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).



COMUNE DI SANT'AGATA BOLOGNESE

Città Metropolitana di Bologna

Pareri ai sensi ex art. 49 Decreto Legislativo 267/2000

Proposta di deliberazione per Consiglio Comunale
 Giunta Comunale

Oggetto: n. 14

Seduta del **01/03/2022**

OGGETTO DELLA PROPOSTA: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNI 2022/2024 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMINI E DONNE

<p>PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA</p> <p>DATA: 21/02/2022</p> <p>Servizio Proponente</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Favorevole <input type="checkbox"/> Contrario</p> <p>IL RESPONSABILE SERVIZIO Artioli Cinzia</p>	<p>PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE</p> <p>DATA:</p> <p><input type="checkbox"/> Favorevole <input type="checkbox"/> Contrario</p>
--	--

Piano triennale delle Azioni Positive 2022/2024

Premessa

Con Deliberazione di Giunta del Comune di Sant'Agata Bolognese n. 5 del 15.01.2019 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021 (PAP) così come prescritto dal decreto legislativo 198/2006 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*”.

Con la presente proposta di Piano di Azioni Positive prosegue il lavoro svolto dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Comune di Sant'Agata Bolognese nell'ambito delle azioni di promozione e sviluppo delle pari opportunità, della lotta contro le discriminazioni, della conciliazione dei tempi di vita e lavoro e valorizzazione del benessere lavorativo.

All'art. 48, comma 1, del decreto citato si precisa che gli enti pubblici non economici sono tenuti a predisporre piani triennali 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.

Precisato che all'art. 42 dello stesso, “*Adozione e finalità delle azioni positive*” (legge 10 aprile 1991, n. 125, art. 1 commi 1 e 2), alle lettere d), f), si indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, di qualunque altro fattore nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

L'organizzazione del Comune di Sant'Agata Bolognese vede una forte presenza femminile, per questo è necessario nella gestione del personale una attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024 del Comune di Sant'Agata Bolognese, in continuità con il precedente piano 2019/2021, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici e ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Le Amministrazioni pubbliche sono tenute a promuovere ed attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. Poiché è intendimento dell'ente che il Piano di Azioni Positive non rimanga una semplice dichiarazione di intenti, viene individuata una serie di attività che permettano di avviare

“concretamente” azioni di tipo integrato al fine di produrre effetti di cambiamento il più possibile significativi nell’ente e negli enti aderenti.

Il piano delle azioni positive costituisce un’importante risorsa per l’Amministrazione perchè il CUG, grazie allo svolgimento dell’attività che gli è propria, può riuscire a supportare il processo di diagnosi di disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Il contesto normativo

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è previsto dall’art. 48 del D.Lgs n° 198/2006 “Codice delle pari opportunità”, con la finalità di assicurare “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 ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministro 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 C.C.N.L. 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 C.C.N.L. 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. n° 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 e 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 n° 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D.Lgs. N° 165/2001 “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 C.U.G. “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”

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 posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Le azioni positive non sono solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno anche la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle direttive dell'Unione europea, ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

La situazione del personale dipendente in servizio

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31/12/2021 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori/rici a tempo indeterminato

lavoratori/rici	Cat. D	Cat. C	Cat. B3	Totale
Donne	4	19	2	25
Uomini	4	3	3	10
totale	8	22	5	35

Lavoratori/rici a tempo determinato

lavoratori/rici	Cat. D	Cat. C	Cat. B3	Totale
Donne	1	1	0	2
Uomini	0	0	0	0
totale	1	1	0	2

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000 è così rappresentata:

Lavoratori/rici con attribuzione di funzioni apicali:

Lavoratori/rici	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	2			2
Uomini	1			1
totale	3			3

I quadri sopra riportati evidenziano, a livello di personale in servizio, una situazione di sostanziale equilibrio, non essendovi un divario di generi non superiore a due terzi, ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 198/2006.

Nella lettura delle categorie contrattuali, I dipendenti titolari di PO sono 2 di sesso femminile e 1 di sesso maschile. Nella categoria giuridica dei direttivi (cat D) si registra una prevalenza di donne (5) rispetto agli uomini (4) . Infine si evidenzia la netta prevalenza di donne nella categoria C, mentre nelle categorie B sono più numerosi gli uomini.

Il dato è sostanzialmente simile a quello degli anni precedenti ed è un elemento in comune con la maggioranza degli Enti della P.A.

Si da atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48 comma 1 D.Lgs. 198/2006 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

PIANO AZIONI POSITIVE 2022/2024

Linee guida

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne e ad ogni altro tipo di azione discriminatoria. 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 che indiretta – e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne e o qualsiasi altro genere di disparità.

Obiettivi generali e azioni positive da attuare

In continuità con i piano triennali precedentemente approvati e con i lavori in corso il CUG ha confermato gli obiettivi già valorizzati nei piani precedenti e provveduto a rinnovare e aggiornare le azioni proposte.

Promuovere il ruolo e le attività del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Al fine consentire al CUG di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria una azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza. Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro. Per mantenere attiva l'attenzione dei dipendenti e per facilitare i contatti con il CUG verranno periodicamente inviati, tramite mailing list, attraverso la pubblicazione sul sito dell'Ente e con ogni altro mezzo ritenuto utile a raggiungere tutti i dipendenti, brevi notizie sull'attività del CUG. Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti, in particolare attraverso la divulgazione della e-mail dedicata. Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una

indagine conoscitiva.

Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.

L'Ente si impegna a porre in essere, in collaborazione e su impulso del Comitato Unico di Garanzia, ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate 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 del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali azioni si concretizzeranno in:

- istituzione di un centro di ascolto per il personale dipendente;
- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*.

Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità.

Portare a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità tramite le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- accolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni nel contesto della busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;
- diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;

- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate e migliorare la produttività e il clima lavorativo generale.

Implementazione e consolidamento dello smart working

L'Ente si impegna ad assumere iniziative per il consolidamento ed il miglioramento dell'esperienza avviata di smart working anche in via ordinaria, nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza minori, disabilità, ecc..) attraverso le seguenti azioni:

- acquisizione ed implementazione delle strumentazioni tecnologiche per agevolare lo svolgimento della tipologia di lavoro a distanza;
- ridefinizione delle forme organizzative ed dei processi mantenendo comunque la possibilità di interconnessione tra i lavoratori ed aumentando la responsabilizzazione dei singoli e dei gruppi di lavoro coinvolti;
- adeguamento dei sistemi di controllo interno in modo che siano compatibili con le innovative modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa;
- definizione dell'obiettivo di garantire, a regime, ad una certa percentuale del proprio personale, ove lo richieda, la possibilità di avvalersi di tale modalità lavorativa, tenuto conto ed individuando le attività ed i servizi che, per loro natura, non sono compatibili con lo smart working

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

Il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla Consigliera di parità territorialmente competente (Consigliera Regione Emilia Romagna) senza che siano intervenuti rilievi.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.

E' compito del CUG articolare e monitorare sulle azioni positive e proporre integrazioni e aggiustamenti nel corso del triennio.

Fonti normative di riferimento

Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

Art. 7 e 48 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006 e ss.mm., "Codice delle Pari opportunità"

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 14 DEL 01/03/2022

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"

Legge n. 183 del 4.11.2010 "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 del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità

Legge n. 92 del 28.06.2012 (Legge Fornero-Riforma del mercato del lavoro) art. 4, comma 24 (congedo obbligatorio di un giorno per il padre)

Legge n. 228 del 24.12.2012, art 1 comma 339 (congedo parentale a ore).