

ALLEGATO 6
PIANO TRIENNALE
DELLE AZIONI POSITIVE
Delibera di Giunta c. n. 17/2020



P.I.A.O.
2022



COMUNE DI CASTELGOMBERTO

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2020-2022

(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

"L'uguaglianza delle donne e degli uomini è 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.

Malgrado i numerosi esempi di un riconoscimento formale e dei progressi compiuti, la parità fra donne e uomini nella vita quotidiana non è ancora una realtà. Nella pratica donne e uomini non godono degli stessi diritti. Persistono disparità politiche, economiche e culturali, - per esempio le disparità salariali e la bassa rappresentanza in politica.

Queste disparità sono prassi consolidate che derivano da numerosi stereotipi presenti nella famiglia, nell'educazione, nella cultura, nei mezzi di comunicazione, nel mondo del lavoro, nell'organizzazione della società..... Tutti ambiti nei quali è possibile agire adottando un approccio nuovo e operando cambiamenti strutturali.

Per giungere all'instaurarsi di una società fondata sulla parità, è fondamentale che gli enti locali e regionali integrino completamente la dimensione di genere nelle proprie politiche, nella propria organizzazione e nelle relative procedure. Nel mondo di oggi e di domani, una effettiva parità tra donne e uomini rappresenta inoltre la chiave del successo economico e sociale - non soltanto a livello europeo o nazionale, ma anche nelle nostre Regioni, nelle nostre Città e nei nostri Comuni."...

(dalla 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)

Premessa:

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".

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.

Con la Direttiva 29 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI

PUBBLICHE” sono 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 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

La direttiva sopracitata sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive e le più ampie iniziative 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.

Il Comune di Castelgomberto, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, ha intrapreso un percorso volto ad armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individuando quanto di seguito esposto.

Analisi dati del Personale

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE ALL’01/01/2020

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

DIPENDENTI n.	22	Percentuale
DONNE n.	13	59,09%
UOMINI n.	9	40,91%

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

categoria di appartenenza	uomini	donne
A	0	0
B	4	3
C	2	7
D	3	3
Tot.	9	13

Schema monitoraggio disaggregato per genere e rapporto di lavoro a tempo parziale del personale:

categoria di appartenenza	uomini	donne
Categoria A	0	0
Categoria B	0	2
Categoria C	1	3
Categoria D	0	1
Tot.	1	6

I dipendenti in part-time rappresentano il 31,82% sul totale e di questi l'85,71% sono donne.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come

adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente. E' necessario sottolineare che pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati principalmente sulle pari opportunità, si è ritenuto di ampliare l'ambito di intervento degli stessi ad una platea più trasversale, puntando quindi, ad allargare le finalità di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Si ritiene utile anche dare evidenza ai risultati raggiunti nel corso del triennio precedente.

Art. 1

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

· **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, nonché attraverso il monitoraggio del benessere organizzativo.

· **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

· **Obiettivo 3:** promuovere attività di formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Garantire e sostenere l'attività del Comitato Unico di Garanzia preferibilmente coinvolgendo altri Enti limitrofi.

Obiettivo 4: nell'ambito dell'organizzazione del lavoro verificare che la stessa favorisca la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Art. 2

Ambito d'azione: ambiente di lavoro e comunicazione

(OBIETTIVO 1)

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse.

In virtù della dinamica sempre più ricorrente negli ultimi anni, anche in relazione alla necessità di adeguare via via l'organizzazione dell'ente rispetto ai mutati scenari socio politici, normativi, tecnologici nazionali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà. Pertanto occorre rendere l'evoluzione dell'organizzazione flessibile nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa.

Nell'interesse dell'amministrazione è necessario avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro" al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare azioni positive, nello specifico l'Assessore preposto (servizi sociali) ed il Sindaco valuteranno la possibilità di ricevere durante l'orario di lavoro i dipendenti che ritenessero di evidenziare situazioni di difficoltà e/o disagio attinenti alla casistica sotto elencata, oppure il dipendente potrà rivolgersi direttamente ai componenti del CUG istituito. Il Comune di Castelgomberto si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di *mobbing*;
- Atteggiamenti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore.

Art. 3

Ambito di azione: assunzioni

(OBIETTIVO 2)

1) Il Comune continua ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno metà dei componenti di sesso femminile (con arrotondamento per eccesso).

2) 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.

3) 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.

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

Risultati raggiunti: nel corso del triennio precedente, ogni commissione di gara od esaminatrice è stata composta dalla maggioranza di componenti di sesso femminile.

Art. 4

Ambito di azione: formazione

(OBIETTIVO 3)

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 oppure orario di lavoro part-time.

2) Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..).

3) L'Amministrazione, compatibilmente con i vincoli di bilancio, si impegna a garantire l'aggiornamento di tutti i dipendenti.

4) Verrà promossa l'attività di informazione, formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità.

Per la valutazione di ogni singolo evento formativo è stato implementato uno strumento di valutazione al fine di monitorarne l'efficacia.

Risultati raggiunti: per quanto riguarda la formazione oltre a garantire l'aggiornamento professionale nelle varie materie, nel corso del triennio precedente l'Amministrazione ha partecipato a tre progetti di formazione di cui alle D.G.R. del Veneto n. 1539/2017 e n. 540/2019, due dei quali sono stati finanziati con la D.D.R. n. 879 del 30-07-2019 e hanno permesso alla generalità dei dipendenti di partecipare a quattro corsi di formazione, all'interno dell'orario di lavoro e al di fuori dell'orario di lavoro. E' stata inoltre garantita a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori l'aggiornamento della formazione obbligatoria in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro ex D.Lgs. 81/2008.

Art. 5

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

(OBIETTIVO 4)

1) Il Comune di Castelgomberto favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari.

- *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, ed il suddetto documento è già disponibile per la consultazione da parte del personale attraverso la pubblicazione sul sito Internet dell'ente, Sezione Trasparenza, Atti Generali, si rimanda alla disciplina generale dell'istituto.

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

- *Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi*

In materia di flessibilità sull'orario di lavoro, permessi, aspettative e congedi si richiamano le Circolari del Segretario Comunale emanate nel tempo, il recente CCNL comparto funzioni locali triennio 2016-2018, oltre al CCDI sottoscritto in data 19-12-2019. L'istituto della flessibilità è stato

confermato e confermato anche l'istituto della banca delle ore.

- Studio e verifica della possibilità di attivazione di progetti di telelavoro

L'Amministrazione prevede di verificare la possibilità di attivazione di progetti di telelavoro secondo quanto previsto dall'art. 3 del D.P.R. 8 marzo 1999 n. 70 e dall'accordo quadro sul telelavoro del 23-03-2000.

Risultati raggiunti: durante il triennio precedente sono stati concessi aspettative per motivi personali, congedi ex Legge 104/1992, congedi straordinari retribuiti di cui all'art. 42 comma 5 del D.Lgs. 51/2001.

Art. 6

Durata

Il presente Piano ha durata triennale: anni 2020-2021-2022.

Il Piano viene pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente e reso disponibile per il personale dipendente sul sito Internet del Comune di Castelgomberto. Nel periodo di vigenza, a cura dell'Assessore competente e da parte del comitato sopra individuato, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Fonti normative

Legge 20 maggio 1970, n. 300, recante "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";

Decreto legislativo 8 marzo 2000, n. 53, recante "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";

Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni", e successive modificazioni e integrazioni;

Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";

Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";

Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;

Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

Legge 4 novembre 2010, n. 183, recante "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";

Decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119, recante "Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183";

Legge 23 novembre 2012, n. 215, recante "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni";

Decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;

Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;

Decreto del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l'attuazione del suddetto Piano;

Decreto legislativo 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;

Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'art. 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche";

Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti";

Direttiva 23 maggio 2007, recante "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" adottata dal Ministro *pro-tempore* per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministro *pro-tempore* per i diritti e le pari opportunità;

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*";

Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 2/19 recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*"

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro personale comparto funzioni locali sottoscritto il 21 maggio 2018 e Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Castelgomberto sottoscritto il 19 dicembre 2019.