



COMUNE DI MINERBE
Via Guglielmo Marconi, n° 41
37046-MINERBE (VR) Tel 0442633411 Fax 0442633436

c.f. p.IVA 00345850234
e-mail: comune@comune.minerbe.vr.it
p.e.c. comune.minerbe@halleypec.it
www.comune.minerbe.vr.it

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025

IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

In Italia, il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, così come novellato dall'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 indica, tra le finalità del Testo Unico (TU) sul Pubblico Impiego, all'articolo 1, comma c) "realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque

Per il raggiungimento delle finalità individuate dalla normativa, il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 stesso, individua specifici strumenti e propone linee guida cui attenersi nella gestione delle risorse umane, nell'accesso al lavoro e nel trattamento sul lavoro. In particolare, l'articolo 57 prevede la costituzione del CUG, come organismo di garanzia, formato da dipendenti scelti dall'Amministrazione e da dipendenti scelti dalle OO.SS., che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Il CUG opera in collaborazione con la consigliera nazionale di parità, altra figura giuridica istituita per garantire il perseguimento di obiettivi di tutela della parità.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* ha raccolto in un unico testo, aggiornato nel tempo, la maggior parte delle norme europee e nazionali in materia di pari opportunità e di prevenzione e contrasto alle discriminazioni per motivi sessuali e rimane, perciò, la norma nazionale di riferimento principale in materia.

In particolare, il Codice suggerisce all'articolo 42, l'adozione di azioni positive mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, evidenziando gli ambiti precisi su cui queste devono intervenire. Nella seconda parte del comma 2, individua gli obiettivi specifici delle azioni positive:

"d) 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;

e) 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;

f) 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.

f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Tali misure possono essere promosse sia dai datori di lavoro pubblici che privati e debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale.

Il successivo articolo 48, al comma 1, traccia le modalità da seguire per l'adozione del Piano da parte delle pubbliche amministrazioni e l'eventuale sanzione, prevedendo che "in caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165", cioè il divieto di assunzione, ivi comprese le categorie protette.

Si evidenzia la stretta correlazione con il TU sulla Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. che, recependo le raccomandazioni della Commissione Europea in materia, raccomanda in particolare, all'articolo 28 comma 1, che venga fatta la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori negli ambienti di lavoro, ivi compresi quelli collegati allo stress lavoro correlato, "nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro".

Il decreto legislativo n. 150/2009 innova, quindi, la disciplina delle Pubbliche Amministrazioni vincolando maggiormente l'ordinamento del lavoro pubblico ai processi di pianificazione e valutazione anche per il principio di pari opportunità e non discriminazione e ribadendo, in tal senso, la responsabilità dirigenziale nel raggiungimento degli obiettivi programmati. Si tratta di un ulteriore tentativo di raggiungere gli obiettivi prefissati ridefinendo gli strumenti a disposizione, considerato che, nonostante il quadro normativo così articolato, nella Pubblica Amministrazione permangono tuttora ostacoli e reticenze alle pari opportunità.

Inoltre, nel 2013, in attuazione all'articolo 54 del medesimo TU sul Pubblico Impiego viene adottato con DPR 16 aprile 2013 n. 62 il *Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165* che all'articolo 13, comma 5, recita: "Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali."

Nel 2015 con Legge 7 agosto n.124 (legge Madia) - art.14 e successivo D. lgs.14 settembre n.151 vengono modificati alcuni articoli del D. Lgs.81/2008 e del D. Lgs. 198/2006: le PA sono invitate ad adottare misure organizzative innovative che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e ad introdurre, nei percorsi di misurazione della performance organizzativa, indicatori di verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati.

Infine, con la Direttiva del Dipartimento funziona pubblica n. 2 del 26 giugno 2019 al punto 3.6 viene rafforzato il ruolo del Cug "*chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale*".

Alla luce delle citate norme, che specificano e valorizzano ulteriori ambiti di parità ed opportunità, il Comune di **Minerbe**, attraverso il presente Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità, prende atto delle novità intervenute e valorizza il cambiamento normativo, ponendosi in continuità con il precedente piano, estendendo adeguatamente il campo delle azioni positive da intraprendere nel triennio 2023-2025.

Finalità del piano

L'elaborazione del Piano si caratterizza per essere rivolto a tutte/i coloro che lavorano nel Comune di **Minerbe** superando la tradizionale concezione che vede le azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici, ritenendo

opportuno privilegiare azioni trasversali, che partendo dalle esigenze delle donne, si possono estendere agli uomini.

Esemplare a quest'ultimo riguardo è il tema della garanzia di pari opportunità in favore di persone con problemi di lavoro, di cura, al fine di consentire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare e la redistribuzione tra i generi dei ruoli professionali e familiari con misure adeguate. Si vuole insomma che il piano delle azioni positive evolva verso una cultura di genere che sposti l'attenzione dalle misure speciali per gruppi svantaggiati alle modifiche ex-ante delle pratiche e delle politiche che originano gli svantaggi.

Si richiede quindi al Comune di **Minerbe** un rinnovato impegno per la parità tra donne e uomini attraverso il potenziamento della prospettiva di genere in tutte le sue politiche. In particolare è necessario un approccio diversificato alla gestione delle risorse umane, finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo che favorisca l'espressione del potenziale individuale e lo utilizzi come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

In questa strategia gli organi politici e i responsabili di Area sono chiamati a una maggiore sensibilità e conoscenza delle tematiche di genere affinché facciano propria la responsabilità di organizzare una struttura nella quale sia realizzata l'effettiva parità di genere.

2 - Analisi della struttura organizzativa

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Minerbe non può prescindere dalla situazione dell'organico del Comune la cui situazione, alla data del 31.12.2022 è la seguente:

Situazione per genere al 31.12.2022

Totale dipendenti compreso il Segretario Comunale n. 18

Donne: n. 11

Uomini: n. 7

Situazione disaggregata per area:

Area	Donne	Uomini	Totale
Amministrativa	5	1	6
Economico - Finanziaria	2	0	2
Tecnico – Manutentiva	3	4	7
Area Vigilanza	1	1	2
Segretario generale		1	1
Totale			18

Situazione disaggregata per categoria professionale

categoria professionale	Donne	Uomini	Totale
Segretario gen.		1	1
Posizioni organizzative Cat D	2		2
Posizioni organizzative Cat. D non p.o	2		2
Cat. C	7 (di cui 1 con P.O.)	2	9
Cat. B3		1	1
Cat. B		3	3
Totale	11	7	18

Situazione disaggregata personale che utilizza part-time:

categoria professionale	Donne	Uomini	Totale
Cat. D			
Cat. C	1		1
Cat. B3			
Cat. B			
Totale	1		1

Situazione disaggregata personale soggetto a turnazione:

categoria professionale	Donne	Uomini	Totale
Cat. D			
Cat. C	1	1	2
Cat. B3			
Cat. B			
Totale			2

Organismi amministrativi a rilevanza interna

Organismo	Donne	Uomini	Totale
R.S.U. (Rappresentanza Sindacale Unitaria)		1	1
Delegazione trattante di parte pubblica			Da costituire
O.I.V.		1	1

C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia)	3	2	5
Rappresentante per la sicurezza			Da nominare
Revisore dei conti		1	1
Totale	3	5	8

Dalle tabelle sopra riportate si evidenzia la prevalente presenza femminile sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente; in relazione alle categorie di inquadramento si registra una prevalenza delle donne nella categoria C.

Anche in riferimento alle posizioni apicali – Segretario generale e Posizione organizzative – si evidenzia la prevalente presenza femminile.

Emerge in modo chiaro che le donne, su cui gravitano tradizionalmente in misura predominante gli impegni di cura familiare, rappresentano il 61,11% del personale dell'ente e ciò impone la promozione di politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono tutti i dipendenti e le loro famiglie.

In ogni caso, indipendentemente dal genere, le azioni saranno rivolte a quei lavoratori che si fanno carico dei principali oneri familiari, anche sulla base delle segnalazioni che provengono dai dipendenti.

Il piano delle azioni positive sarà quindi orientato ad assicurare 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.

3. Specifiche azioni positive

Nel Piano triennale delle azioni positive 2023-2025 vengono indicati un ristretto numero di misure e comportamenti che si ritengono particolarmente rilevanti e prioritari.

PERIODO	Primo anno
OBIETTIVO	Proseguimento della Conoscenza e diffusione del CUG all'interno dell'Ente
AZIONI	1- Aggiornamento della intranet del Comune di Minerbe con ogni notizia inerente all'attività del Comitato Unico di Garanzia e la divulgazione di tematiche salienti e azioni positive. Predisposizione di modulistica specifica per le segnalazioni al Comitato.

PERIODO	Tre anni
OBIETTIVO	Analisi della situazione del personale in servizio

AZIONI	- Promuovere la somministrazione di un questionario ai dipendenti per rilevare la situazione familiare, e in particolare la presenza di familiari a carico. Elaborazione, analisi, e restituzione dei dati al fine di far emergere le criticità, così da orientare in modo mirato le azioni di promozione delle pari opportunità.
--------	---

PERIODO	Tre anni
OBIETTIVO	Promuovere la cultura del rispetto e valorizzazione della diversità, diffondere il concetto di parità e uguaglianza sostanziale finalizzato al contrasto di ogni forma di discriminazione
AZIONI	- Organizzare incontri di sensibilizzazione e divulgazione su tematiche afferenti alle pari opportunità e alla differenza di genere in collaborazione con il Comitato Pari Opportunità; - Promuovere un linguaggio non discriminatorio e inclusivo, mediante campagne di sensibilizzazione e/o linee guida al personale;

PERIODO	Tre anni
OBIETTIVO	Promuovere la salute e il benessere organizzativo.
AZIONI	1. Verifica circa lo stato attuale dei programmi di miglioramento della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro; 2. Indagini finalizzate alla valutazione del rischio in ottica di genere riguardo alle fonti di stress lavoro-correlato anche tramite il supporto di personale esterno qualificato; 3. Verifica di interventi finalizzati all'acquisto potenziale di strumentazioni e arredi per il miglioramento del benessere lavorativo; 4. Favorire la conciliazione famiglia-lavoro anche tramite il ricorso allo smart-working, ove possibile

4. Durata

Il presente piano ha durata triennale dalla data di approvazione del PIAO.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti tramite il CUG pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un adeguato e costante aggiornamento.
