



Città di Pastrengo

Provincia di Verona

Piazza Carlo Alberto, 1 - 37010 - tel. 045/6778800 - fax n. 045/6770053

P.I.V.A. 00721100238

Website: <http://www.comunepastrengo.it> e-mail: info@comunepastrengo.it

P.E.C. protocollo.comune.pastrengo.vr@pecveneto.it

Allegato A

PIAO 2023 – 2025

Piano delle azioni positive

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Contesto europeo

- Direttiva 2000/43/CE: nel giugno 2000, la Commissione Europea adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

Contesto normativo nazionale

- L. 125/1991 “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- L. 53/2000 “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”;
- D.Lgs. 165/2001 (artt. 7, 54, 57) “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità”;
- Direttiva del 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”;
- D.Lgs. 150 /2009 “Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- L. 183/2010 (art. 21) “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di 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 del Ministro per le Pari Opportunità “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”;
- L. 124/2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”.

PREMESSA

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 D. Lgs. 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 Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.”.

In verità, la materia risultava già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare dall'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000, che prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in “azioni positive” a

favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva, invece, la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*.

Successivamente, l'art. 21 L. 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2011 (*"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*) il quale prevede - all'art. 7 - 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 - la costituzione del CUG *"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"*.

Infine, in tema di sicurezza, il D. Lgs. 106/ 2009 ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 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;

In definitiva, punti chiave del complesso normativo citato sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane ed il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

In base a questi principi, l'organizzazione del lavoro deve essere pensata e realizzata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario di lavoro a favore dei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare.

La presente sezione del PIAO, volta alla predisposizione di un Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, avuto riguardo alle realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

RELAZIONE INTRODUTTIVA

L'organizzazione del Comune di Pastrengo vede una preponderante presenza maschile (9 unità) rispetto a quella femminile (1 unità). Questo rende necessario, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo e di rilevanza strategica. A tal fine è stato elaborato il presente Piano Triennale di azioni positive.

Il Piano se compreso e ben utilizzato potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti, dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno e partecipazione in un ambiente di benessere organizzativo ed ambientale privo di particolari disagi.

Nel periodo di vigenza del nuovo Piano per il triennio 2023-2025 è intenzione dell'Ente di raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

ANALISI DATI DEL PERSONALE

Personale dipendente

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

Al 1 aprile 2023

TOTALE DIPENDENTI N. 10

DONNE N. 1

UOMINI N. 9

Così suddivisi per Categoria:

AREA	Uomini	Donne	Totale
OPERATORI	0	0	0
OPERATORI ESPERTI	3	0	3
ISTRUTTORI	4	0	4
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	1	3
TOTALE	9	1	10

Ruoli apicali

La situazione organica per quanto riguarda i lavoratori che ricoprono ruoli apicali o sono incaricati di responsabilità gestionali ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000 è così rappresentata:

LAVORATORI	Uomini	Donne	Totale
------------	--------	-------	--------

Segretario Comunale	1	0	1
Responsabili di settore	1	1	2
TOTALE	2	1	3

Allo stato dei fatti, si dà atto che nelle attività e nelle posizioni gerarchiche è garantito l'equilibrio di genere tra presenze maschili e presenze femminili, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198.

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale

AREA	POSTO DI RUOLO	UOMINI	DONNE	TOTALE
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	A tempo pieno	2	1	3
	A part-time	0	0	0
ISTRUTTORI	A tempo pieno	2	0	2
	A part-time	2	0	2
OPERATORI ESPERTI	A tempo pieno	2	0	2
	A part-time	1	0	1
OPERATORI	A tempo pieno	0	0	0
	A part-time	0	0	0

AZIONI POSITIVE

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione Comunale intende realizzare il seguente Piano di Azioni Positive:

Orari di lavoro

- Proseguire nel consentire l'utilizzo della flessibilità oraria in entrata/uscita dal lavoro, oltre a quella attualmente prevista per la generalità dei dipendenti, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, (assistenza di minori, anziani, malati gravi, disabili), nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.
- Disponibilità dell'Amministrazione sull'utilizzo del part-time come una delle forme di flessibilità da integrare nell'organizzazione del lavoro.
- Favorire agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo un congedo di maternità/paternità, dopo un congedo parentale o dopo un lungo periodo di assenza per altri motivi.
- Il Servizio Risorse Umane rende disponibile la consultazione, da parte dei dipendenti, della

normativa riferita alla tutela della maternità e ai permessi/assenze per motivi familiari.

Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni

L'Amministrazione si impegna, anche eventualmente attraverso l'istituzione del CUG ai sensi dell'art. 21 L. 183/2010 (che ha previsto la costituzione, presso le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 2 D.Lgs. 165/2001, del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing), 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 miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Formazione

- 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 esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale (assistenza di minori, anziani, malati gravi, disabili) oppure orario di lavoro part-time.
- Supportare adeguatamente il reinserimento operativo al rientro dal congedo di maternità/paternità, dal congedo parentale, o da un lungo periodo di assenza per altri motivi, mediante opportune forme di affiancamento lavorativo e di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo.

Assunzioni di personale

È intenzione dell'Amministrazione, laddove si dovesse procedere nuove assunzioni di personale, rispettare quanto previsto dall'art. 48 D. Lgs. 198/2006, per cui i piani delle azioni positive *"al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate [...] favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione"*.

Il presente allegato ha durata triennale (2023/2025), in ossequio con la durata del PIAO.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'Ente e sul sito internet, nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente.

Nel periodo di vigenza del presente piano, saranno raccolti, presso il Servizio Risorse Umane, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Lo schema del presente allegato è stato trasmesso a mezzo PEC, prot. n. 4115 del 16 maggio 2023, alla Consigliera Provinciale di Parità e alle Organizzazioni Sindacali, ai sensi dell'art. 48, D.Lgs. n. 198/2006.