



# Comune di Casabromano

Provincia di Mantova

Allegato 11) AL PIAO 2023-2025

Sottosezione 3.1.1 "Obiettivi per il miglioramento della salute di genere"

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023/2025

### PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. n.125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2023-2025, ai sensi dell'articolo 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" -.

Esso costituisce un aggiornamento del documento relativo al triennio 2022/2024, in una visione di continuità sia programmatica sia strategica, ed è finalizzato pertanto alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità, della conciliazione vita/lavoro, alla valorizzazione delle competenze e delle professionalità, nonché al contrasto di qualunque forma di discriminazione.

Con il presente piano l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Il documento si inserisce in una ottica di promozione culturale e organizzativa orientata al miglioramento delle attuali modalità di lavoro, grazie anche all'uso delle tecnologie ed alla promozione della conciliazione vita/lavoro.

Trattandosi di Ente con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, non è stato adottato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2022-2024, ma solo misure straordinarie di svolgimento dello smart-working semplificato per l'emergenza epidemiologica da Covid-19 con deliberazioni di Giunta Comunale n°20 del 12/03/2020 e n.1 del 13/01/2022.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

### RICOGNIZIONE SULL'EQUILIBRIO DELLA PRESENZA FEMMINILE NELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

La realizzazione del Piano delle Azioni Positive deve tenere conto della struttura organizzativa del Comune. L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente **in servizio a tempo indeterminato** presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

LAVORATORI	CAT. D	CAT. C	CAT. B3	CAT. B	TOTALE
Donne	2 * (di cui 1 in comando parziale)	2	0	0	4
Uomini	2	0	1	0	3
Totale	4	2	1	0	7

di cui:

**Lavoratori con funzioni di responsabilità di servizio:**

Donne	2* (di cui 1 in comando parziale)
Uomini	2

#### **Componenti della RSU:**

Donne	0
Uomini	1

Anche per l'anno 2023 è previsto l'utilizzo di n.1 unità di personale di sesso femminile di Cat.D in comando parziale (10 ore settimanali) ai sensi dell'art.14 del CCNL 22/01/2004, con funzioni di responsabile di servizio.

In base alla ricognizione effettuata, si ritiene che non occorre intraprendere azioni rivolte al riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006, in quanto al momento sussiste la prevalenza femminile dei lavoratori, con parità in posizione direttiva organizzativa. Il piano delle azioni Positive sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

### **OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE**

Per ciascuno degli Obiettivi, di seguito indicati, sono indicate le finalità strategiche e le azioni da intraprendere per il raggiungimento degli stessi.

#### **Obiettivo 1** **FORMAZIONE**

**Obiettivo:** Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

**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 percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap.

**Azione positiva 2:** Predisporre riunioni di Area 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.

**Soggetti e Uffici Coinvolti:** Responsabili di Area – Segretario Comunale

**A chi è rivolto:** A tutti i dipendenti.

#### **Obiettivo 2** **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. Le percentuali di posti a part-time disponibili sono disciplinate dai vigenti CCNL.

**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:** Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al part-time.

**Azione positiva 2:** 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:** Segretario Comunale – Responsabili di Area – Ufficio Segreteria.

**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.

### **Obiettivo 3**

## **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ**

**Obiettivo:** Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

**Finalità strategica:** Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

**Azione positiva 1:** Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

**Azione positiva 2:** Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

**Azione positiva 3:** Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

**Soggetti e Uffici coinvolti:** Segretario Comunale, Responsabili di Area

**A chi è rivolto:** a tutti i dipendenti.

### **Obiettivo 4**

## **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. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

**Soggetti e Uffici Coinvolti:** Segretario Comunale, Responsabili di Area, Ufficio Segreteria

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

### **Obiettivo 5**

## **RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

**Obiettivo:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale

**Finalità strategica:** Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Il Comune deve garantire l'imparzialità nella selezione dell'uno o dell'altro sesso.

**Azione positiva 1:** Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

**Azione positiva 2:** Stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

**Soggetti e Uffici Coinvolti:** Segretario Comunale, Responsabili di Area, Ufficio Segreteria

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

## **DISPOSIZIONI FINALI**

Con l'emanazione del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito nella Legge 6 agosto 2021, n. 113, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", sono sopravvenuti ulteriori sviluppi normativi, che prevedono nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del D.Lgs. n.150/2009 e della L. n.90/2012 che, entro il 31 gennaio di ogni anno, le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, D.Lgs. n. 165/2001 con più di 50 dipendenti adottino un "Piano integrato di attività e di organizzazione" (PIAO), nell'ottica di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del D.L. n° 281/1997, sono stati pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n° 151:

- ✓ il Decreto del Presidente della Repubblica n° 81 del 24/06/2022, recante “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*”, di cui all’articolo 6, comma 5, del D.L. n°80/2021 convertito, con modificazioni, in Legge n°113/2021;
- ✓ il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30/06/2022 n.132, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all’art. 6, comma 6, del D.L. n°80/2021, convertito, con modificazioni, in Legge n°113/2021.

Il Comune di Casalromano, nel corso dell’anno 2022, ha provveduto ad approvare i provvedimenti di pianificazione e programmazione, che sono ora assorbiti dal PIAO 2022/2024, ai sensi dell’art. 6, comma 2, del D.L. n°80/2021, convertito con modificazioni in Legge n° 113/2021, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In tale contesto, con deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 09/12/2021 è stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024.

In ottemperanza al D.P.R. n. 81/2022 recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, nonché al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30/06/2022 n.132, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione e le modalità semplificate per l’adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, con deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 29/09/2022 è stato approvato il PIAO 2022/2024, ove è confluito il Piano Azioni Positive (P.A.P.) 2022/2024, adottato con la citata delibera di G.C. n. 68 del 09/12/2021.

In vista dell’approvazione del PIAO 2023/2025, questo Ente deve comunque procedere ad adottare il Piano per le Azioni Positive 2023/2025, per essere inserito nel sopra citato Piano.