

2.2 Piano Azioni Positive per le Pari Opportunità

L'art. 48 co. 1 D.Lgs. 198/2006, rubricato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", prevede che i Comuni, sentiti la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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 nell'ambiente di lavoro, tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua. Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 165/2001). Stante il loro collegamento con il Piano delle Performance di cui al d.lgs. 150/2009, detti piani devono essere aggiornati annualmente.

Il Piano delle Azioni Positive, ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021, è contenuto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Riferimenti normativi:

Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della - parità uomo - donna nel lavoro";

D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 48, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;

Direttiva Funzione Pubblica n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche";

D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";

D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche";

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";

Legge 4 novembre n. 183/2010 "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";

Linee guida sulla "parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni".

Il parere della Consigliera di Parità è stato acquisito al protocollo con n. 1588 del 11-05-2023 con risultato positivo.

Il presente Piano Azioni Positive è stato trasmesso al Rappresentante Sindacale Unitario (RSU), ai sensi dell'art. 48 D.Lgs. 198/2006, con protocollo n. 1290 del 14.04.2023.

Analisi della situazione del personale dipendente in servizio al 31.12.2022:

n. 2 donne

n. 0 uomini

Analisi della situazione del personale dipendente in servizio al 31.12.2022 con riferimento alla categoria giuridica:

Categoria	N. donne	N. uomini
Cat. D	0	0
Cat. C	2	0
Cat. B	0	0

Analisi della situazione del personale dipendente in servizio al 31.12.2022 con riferimento alla tipologia di orario di lavoro:

Tipologia orario di lavoro	N. donne	N. uomini
Part time	0	0
Full time	2	0

Il Piano è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne e per migliorare il benessere organizzativo dell'Ente nel suo complesso.

Le azioni positive previste vogliono facilitare la rimozione di tutti quegli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza tra donne e uomini e alla valorizzazione delle differenze e mirano ad un sostanziale miglioramento della qualità del lavoro con conseguente innalzamento del livello dei servizi offerti.

Le azioni positive non riguardano solamente le donne, bensì la totalità dei dipendenti, pur nella consapevolezza che in Italia i carichi familiari - per cultura e per organizzazione familiare - gravano tendenzialmente sul genere femminile.

Il Comune di Ticengo elabora i propri obiettivi in materia di azioni positive tenendo conto dei seguenti principi:

1. Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
2. Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

L'adozione del Piano non deve essere quindi solo un adempimento ad un obbligo di legge, bensì uno strumento concreto, creato su misura per l'Ente, che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi.

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

- tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori e delle lavoratrici;
- garantire il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di mobbing, molestie e discriminazioni in genere;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori e delle lavoratrici, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne, anche garantendo il rispetto delle pari opportunità in materia nelle procedure di reclutamento del personale e nella composizione delle commissioni di concorso;
- promuovere pari opportunità di formazione, di esperienze professionali, di qualificazione professionale e percorsi di carriera, anche garantendo il rispetto delle pari opportunità nella composizione delle procedure di gara;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Azioni positive da sviluppare nel prossimo triennio

Il Comune di Ticengo si impegna a garantire l'accesso a formazione e aggiornamento professionale a tutto il personale dipendente, senza alcuna discriminazione di genere, favorendo la partecipazione a corsi che non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare. I corsi proposti saranno conformi al piano di formazione approvato nella sezione 3.3 del presente PIAO, con l'obiettivo di accrescere la professionalità di ciascun dipendente.

La formazione è garantita all'interno del proprio orario di lavoro, favorendo così la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, anche attraverso la fruizione di corsi in modalità webinar sincrona e anche in modalità webinar asincrona, ossia fruibile a richiesta.

Alla dipendente del servizio demografico è garantita una formazione supplementare attraverso l'ANUSCA, associazione a cui l'Unione di cui l'Ente è parte versa una quota associativa annualmente. Oltre alla formazione frontale, è disponibile anche la risposta a quesiti da parte di esperti.

Il Comune di Ticengo continua ad impegnarsi a favorire un ambiente lavorativo improntato alla assenza di ogni tipo di discriminazione e di comportamenti molesti o mobbizzanti, favorendo il benessere ambientale e prendendo in considerazione le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici.

Ogni discriminazione può essere segnalata al Segretario Comunale, anche sotto forma di segnalazione anonima. Nel caso in cui il segnalante non voglia rivolgersi direttamente al Segretario Comunale o ad altri dipendenti o amministratori del Comune, può rivolgersi alla Consigliera di Parità i cui contatti sono disponibili al seguente indirizzo web: <https://www.provincia.cremona.it/consigliera/>

L'obiettivo di favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare nella misura massima possibile per ogni figura professionale viene concretizzata nell'adozione di un orario di lavoro flessibile sia in entrata che in uscita per i dipendenti che non svolgono attività ad orari fissi e cadenzati (attualmente nessuna delle due dipendenti svolge attività ad orario fisso e cadenzato).

Qualora si rendesse necessario personalizzare l'orario di lavoro di un dipendente o una dipendente per ragioni familiari o personali, il lavoratore o la lavoratrice potrà presentarne formale richiesta al protocollo. Tale richiesta sarà esaminata dalla Giunta Comunale che considererà le necessità familiari e personali del o della richiedente all'accoglimento della richiesta, posto che l'orario dovrà comunque essere compatibile con le esigenze di funzionalità dei servizi e con l'accesso dei servizi all'utenza. Le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile sono applicate attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare. Ad oggi, non risultano richiedenti di orario personalizzato.

Nel rispetto della normativa in vigore, l'Ente garantisce la riserva di almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione a componenti di sesso femminile e, altresì, garantisce la pari opportunità fra uomini e donne nell'accesso al lavoro, dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.

Comitato Unico di Garanzia

L'Amministrazione si pone l'obiettivo di ricostituire, conformemente alla normativa, un Comitato Unico di Garanzia (c.d. CUG) in forma associata con altri Comuni di piccole dimensioni.

Il Comune di Ticengo, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 24 del 24.06.2023, ha approvato la convenzione per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia delle pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni associandosi con i Comuni di Soncino, Romanengo, Salvirola, Moscazzano, Casaleto di Sopra e Pumenengo.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.