

Piano triennale di azioni positive 2023/2025

previsto dall'articolo 48 del D. Lgs. 198/2006
(Codice delle pari opportunità tra uomo e donna)

I Principali riferimenti normativi e contrattuali

- Direttiva del Parlamento Europea e del Consiglio riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego del 5 luglio 2006, n.2006/54/CE;
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”;
- Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n. 5 “Attuazione della direttiva n 2006/54/CE relativa al principio delle parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- Decreto Legislativo 4 novembre 2010 n. 183 – art. 21: “Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nella amministrazioni pubbliche”;
- Legge 23 novembre 2012, n. 215 “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte e degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nelle composizioni delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”;
- La disciplina contrattuale nazionale e decentrata per il personale.

Premessa

L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*". Tali misure debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale, predisposti, ai sensi dell'articolo 48 del medesimo provvedimento legislativo, da ogni Amministrazione dello Stato.

Il Piano triennale si articola in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi; l'altra, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi specifici. Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità che, alla data di stesura del presente Piano è in fase di costituzione.

Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'Amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti. In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere dal decreto legislativo n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

Parte Prima

Le risorse umane del Comune di Marostica

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, di una aggiornata illustrazione della consistenza degli organici, distinti per qualifiche e per genere. L'analisi della situazione del personale dipendente in ruolo alla data del **1° gennaio 2023** presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici.

Distribuzione del personale per Area comunale e per genere:

Conteggio di Dipendenti		Genere		Totale complessivo
Area		D	U	
1		8	5	13
2		7	2	9
3		6	2	8
4		17	2	19
5		3	6	9
6		4	7	11
7		3	2	5
8		4	2	6
Totale complessivo		52	28	80

Distribuzione del personale per orario di lavoro (tempo pieno o part-time) e per genere:

Conteggio di Dipendenti		Genere		Totale complessivo
Orario		D	U	
100,00%		29	24	53
97,22%		1		1
91,67%		1		1
88,89%		1		1
83,33%		7		7
80,56%		1		1
80,00%		1		1
69,44%		2		2
66,67%		1	1	2
63,89%		1		1
55,56%		1		1
50,00%		5	3	8
37,14%		1		1
Totale complessivo		52	28	80

Distribuzione del personale per profilo professionale e per genere:

Conteggio di Dipendenti		Genere		
Area		D	U	Totale complessivo
AGENTE DI POLIZIA LOCAL	1		5	6
ASSISTENTE SOCIALE	1			1
COLLABORATORE AMM.VC	1			1
COLLABORATORE AMMINI	2			2
COLLABORATORE CONTAE	1			1
DIRETTIVO	1			1
EDUCATORE ASILO NIDO	8			8
ESECUTORE SPECIALIZZATI	1	1		2
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO			1	1
FUNZIONARIO TECNICO	2	1		3
ISTR DIR INFORMATICO AMM.VO			1	1
ISTRUTTORE	1			1
ISTRUTTORE AMM.VO	1			1
ISTRUTTORE AMMINISTRA	14	3		17
ISTRUTTORE AMMINISTRA	1			1
ISTRUTTORE CONTABILE	2	1		3
ISTRUTTORE DIRETTIVO			1	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO AM	1			1
ISTRUTTORE DIRETTIVO AM	2	1		3
ISTRUTTORE DIRETTIVO AS	1	1		2
ISTRUTTORE DIRETTIVO CC	1			1
ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA		1		1
ISTRUTTORE DIRETTIVO SC	1			1
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO			1	1
ISTRUTTORE DISEGNATOR	1			1
ISTRUTTORE GEOMETRA	2	2		4
ISTRUTTORE PROGRAMMATORE			1	1
ISTRUTTORE TECNICO AMM.VO			1	1
ISTRUTTORE TECNICO AMMINISTRATIVO	1			1
OPERAIO SPECIALIZZATO	1	2		3
OPERAIO SPECIALIZZATO ELETTRICISTA	1			1
OPERAIO SPECIALIZZATO MANUTENTOR	1			1
OPERATORE SOCIO ASSIST	1			1
OPERATRICE SOCIO ASSIST	2			2
OPERATRICE SOCIO-ASSIS	1			1
TERMINALISTA	1	1		2
Totale complessivo	52	28		80

Distribuzione del personale per categoria e per genere:

Conteggio di Dipendenti	Genere		
Categoria	D	U	Totale complessivo
D7		1	1
D5-PEO	1		1
D5		1	1
D4-PEO	1	1	2
D4	1		1
D3	1	1	2
D2	3	1	4
D1	5	3	8
C5	6	2	8
C4	2	3	5
C3	8	3	11
C2	4	2	6
C1	9	4	13
B7	3		3
B5-PEO	1		1
B5	1	1	2
B4-PEO	1		1
B4	1		1
B3-PEO	2		2
B2	2	1	3
B1		4	4
Totale complessivo	52	28	80

L'organizzazione del Comune di Marostica vede una rilevante presenza femminile perciò sono necessarie, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

L'analisi dei principali indicatori numerici rappresentativi della composizione del personale dipendente (rappresentatività nei profili professionali, nelle posizioni organizzative, orari di lavoro ecc.) ha evidenziato la possibilità di escludere la sussistenza delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere. In quest'ottica, il presente Piano, pur confermando la medesima attenzione circa la necessità di proseguire nell'analisi e nel monitoraggio dei citati indicatori numerici – non potendosi mai escludere possibili inversioni di tendenza che un'attenta lettura di tali indicatori è in grado di segnalare in anticipo - è orientato principalmente alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia, in grado di far conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti, in quanto capaci di produrre esternalità positive sull'intero contesto lavorativo, ben sintetizzato nell'espressione "benessere organizzativo".

Linee generali d'intervento del Piano

Gli obiettivi generali usualmente assegnati alle azioni positive, anche alla luce delle finalità promosse dalla normativa vigente, sono come noto:

- I. Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità.
- II. Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.
- III. Promuovere, in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale, la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Tali obiettivi - la cui realizzazione, peraltro, è fortemente raccomandata dalle ulteriori indicazioni generali contenute nelle specifiche direttive emanate dai Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità, nonché dalla Presidenza del Consiglio – debbono tuttavia inserirsi, da un lato, nel peculiare quadro di contesto del Comune di Marostica e, dall'altro, nella linea di continuità segnata dalle attività svolte in attuazione del precedente Piano Triennale.

In linea di continuità con il passato, gli obiettivi strategici che il Comune di Marostica intende continuare a perseguire sono:

- a) garantire l'effettiva parità giuridica, economica, di possibilità di lavoro e di carriera tra uomo e donna attraverso la rimozione di ostacoli che possano impedire la piena parità di opportunità tra uomo e donna nell'ambiente di lavoro e superare le condizioni che possano arrecare pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico.
- b) valorizzare il potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
- c) favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ricercando il contemperamento ove possibile delle esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- d) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;
- e) promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Parte Seconda

Piano d'intervento di durata triennale

<i>Ambiti d'azione</i>	<i>Soggetti coinvolti</i>	<i>Referente</i>
<u>Obiettivo n. 1: Operatività del C.U.G.</u> Azioni positive: Avvio dell'attività del 'Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni', ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della L. n. 183/2010.	Tutti i dipendenti	Segretario generale e Responsabile delle Risorse Umane
<u>Obiettivo n. 2: Formazione professionale</u> Azioni positive: Sperimentazione di attività formative rivolte a tutti i dipendenti e le dipendenti che favoriscano l'empowerment personale e l'aggiornamento professionale, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze derivanti da compiti di cura svolti in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze personali con quelle professionali.	Tutti i dipendenti	Responsabili di Area
<u>Obiettivo n. 3: Reinserimento lavorativo</u> Azioni positive: Sostegno al reinserimento lavorativo di dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o congedo parentale, o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.	Tutti i dipendenti	Responsabili di Area
<u>Obiettivo n. 4: Conciliazione tempi di lavoro e di vita</u> Azioni positive: Concessione, compatibilmente con le esigenze di servizio, di temporanee specifiche articolazioni dell'orario di lavoro, in presenza di particolari esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, persone diversamente abili ecc.	Tutti i dipendenti	Responsabili di Area
<u>Obiettivo n. 5: Benessere organizzativo</u> Azioni positive: Programmazione di incontri rivolti ai Responsabili di area per migliorare l'ambiente lavorativo, prevenire lo stress lavoro-correlato agendo sull'organizzazione, facilitare occasioni di condivisione e scambio fra dipendenti che favoriscano la comunicazione interna, il sentimento di appartenenza e lo sviluppo di relazioni fondate sulla reciproca fiducia.	Tutti i dipendenti	Responsabili di Area

Durata del piano, pubblicazione e diffusione

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del medesimo e sarà sottoposto a monitoraggio annuale. Esso è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito internet istituzionale, in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

In attesa della nomina del Comitato Unico di Garanzia di cui all'art. 57 del D. Lgs. 31.3.2001, n. 165 come modificato dall'art. 21 della legge 4.11.2010, n. 183 il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alle organizzazioni sindacali di categoria (tramite le RSU), senza che ne siano pervenute osservazioni.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali secondo un processo di tipo bottom-up, al fine di poter procedere, alla scadenza, in accordo con l'Amministrazione comunale, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico ed efficace nel perseguimento degli obiettivi prefissati.