



COMUNE DI FONTANIVA

PREMESSA GENERALE

Il presente Piano di azioni positive, relativo al triennio 2024-2026, è predisposto nel rispetto delle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con le direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019.

Il Piano è rivolto a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità, intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo, oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui *"le amministrazioni dello Stato, ..., i Comuni ... predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive", definite ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come *"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"*.

Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Tali misure sono di carattere speciale, in quanto specifiche e ben definite e in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo, si tratta di misure temporanee, in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità è parte integrante del piano della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, il cui art. 8 comma 1 lettera h), infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione è, peraltro, ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 26 giugno 2019.

In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, il Comune adotta il presente Piano, al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 1 GENNAIO 2024

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

Ripartizione per area professionale					
Dipendenti	Funzionari	di cui con elevata qualificazione	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
Donne	4	2	8	2	
Uomini	3	2	4	3	1
Totale	7		12	5	1

Ripartizione per settore	Donne	Uomini
Settore amministrazione generale servizi al cittadino	4	1
Settore gestione finanziaria risorse umane servizi demografici	6	0
Settore polizia locale commercio suap	2	3
Settore lavori pubblici manutenzioni gestione demanio e patrimonio indisponibile	2	5
Settore gestione territorio e patrimoni disponibile		2
Totale	14	11

Ripartizione per tipologia di lavoro	Tempo pieno	Tempo parziale
Donne	13	1
Uomini	10	1
Totale	23	2

Si prende atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, in quanto si rileva un divario tra i generi non inferiore a due terzi.

1. PREVENZIONE E RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI

L'Ente garantisce ed esige l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo, quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

Nel rispetto della direttiva n. 2/2019 del Ministro della PA, l'Ente vigilerà sul rispetto del:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della Legge n. 300/1970 e artt. 27-31 del D.lgs. n. 198/2006);
- obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 26 del d.lgs. n. 198/2006 in materia di molestie e molestie sessuali;
- divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (artt. 28-29 del d.lgs. n. 198/2006);
- divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198/2006);
- divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della Legge n. 300/1970), sul matrimonio (art. 35 d.lgs. n. 198/2006), sulla maternità e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 d.lgs. n. 151/2001).

2. POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, l'Ente si impegna a rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e a promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e lavoratori in posizioni apicali.

L'Ente si impegna ad evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione di incarichi, siano essi riferiti agli incarichi di elevata qualificazione o ad attività rientranti nei compiti e dover d'ufficio, e nella corresponsioni di relativi emolumenti.

L'Ente garantisce:

- il rispetto della normativa in materia di composizione delle commissioni concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
- l'osservanza del principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35 comma 3 lett. c) d.lgs. n. 165/2001);
- che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali e di elevata qualificazione tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19 commi 4bis e 5ter d.lgs. n. 165/2001, art. 42 comma 2 lett. d) d.lgs. n. 198/2006, art. 11 comma 1 lett. h) Legge n. 124/2015);
- il monitoraggio degli incarichi conferiti al personale, le indennità e gli incarichi di elevata qualificazione al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le azioni correttive;
- di adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e posizioni gerarchiche ove si rilevi un divario non inferiore a due terzi;
- di tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto di pari opportunità (art. 5 comma 2 d.lgs. n. 165/2001).

3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONCILIAZIONE TRA LAVORO PROFESSIONALE E LAVORO FAMILIARE

L'Ente si pone l'obiettivo di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze del personale dipendente, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

L'Ente pianifica le seguenti azioni:

- Disponibilità a valutare e consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di familiari minori, anziani, malati gravi, diversamente abili. L'obiettivo è la promozione della pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non legate alla genitorialità. Le personalizzazioni di orario saranno valutate, considerando come prioritaria la loro compatibilità con le esigenze di funzionalità dei servizi.
- Disponibilità a riconoscere agevolazioni nell'utilizzo di ferie e permessi per i dipendenti che rientrano in servizio, dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale. L'obiettivo è di promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di conciliare la vita professionale con la vita familiare, per problematiche legate alla genitorialità. L'azione è rivolta a tutto il personale dipendente dell'Ente. Per il riconoscimento dell'agevolazione, dovrà essere sviluppato un piano mensile di organizzazione del lavoro e di pianificazione delle assenze, che dovrà essere compatibile con le esigenze di funzionalità dei servizi.
- L'applicazione dell'orario flessibile in entrata e uscita, al fine di realizzare la conciliazione tra vita familiare e professionale, nel rispetto della seguente disciplina prevista all'art. 27 del nuovo Contratto collettivo integrativo 2023-2025, sottoscritto il 28/12/2023:
1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - 30 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita, stabilito dal Responsabile di servizio competente;
 - La flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro il mese stesso, previo accordo con il Responsabile di servizio competente;
 - La flessibilità non dà luogo a credito orario per il mese successivo;

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
- La disponibilità alla trasformazione dell'orario di lavoro da full time a part time, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, nel rispetto della seguente disciplina prevista dall'art. 21 del recente Contratto collettivo integrativo 2023-2025, sottoscritto il 28/12/2023:
1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento;
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

4. FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

L'Ente si impegna a programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare la crescita professionale, secondo le seguenti azioni:

- La programmazione di percorsi formativi rivolti a tutto il personale dipendente, al fine di sviluppare la crescita professionale attraverso la formazione specifica e la valorizzazione delle risorse umane. Il funzionario con incarico di elevata qualificazione ha la competenza di monitorare la situazione del personale del settore di competenza e proporre iniziative formative specifiche in base alle esigenze. I percorsi formativi dovranno essere organizzati o programmati, tenendo conto dell'articolazione degli orari di lavoro, delle sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia, oppure orario di lavoro part time. I percorsi di formazione dovranno tendere anche a facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici, all'aggiornamento professionale in materia di trasparenza e corruzione, oltre ad approfondimenti nelle normative di interesse trasversale nei servizi comunali.
- Favorire e sviluppare la conoscenza della normativa relativa al rapporto di lavoro.

5. SENSIBILIZZAZIONE INFORMAZIONE COMUNICAZIONE SULLA PARI OPPORTUNITA'

L'Ente si impegna a promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, ed incentivare la formazione sul tema delle pari opportunità, della differenza di genere e contro gli stereotipi.

L'Ente si impegna a garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni, ponendo in essere azioni necessarie ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate 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 del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali azioni si concretizzeranno in:

- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- interventi e progetti idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-mobbing.

L'Ente si impegna a garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti, promuovendo il benessere organizzativo ed individuale attraverso azioni:

- di accrescimento del ruolo e delle competenze del personale relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- di monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- di indirizzo all'organizzazione verso il benessere lavorativo;
- di prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento.

REALIZZAZIONE DEL PIANO

Per la realizzazione delle azioni positive previste nel presente piano, saranno coinvolte le seguenti figure professionali: Segretario comunale, Funzionari con elevata qualificazione, in collaborazione con il Comitato unico di garanzia.

L'Ente si impegna a garantire il finanziamento delle azioni necessarie alla realizzazione degli obiettivi previsti nel presente piano.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

Il Piano sarà sottoposto a monitoraggio, con cadenza annuale, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia CUG, al fine di provvedere al suo aggiornamento, in base agli esiti del monitoraggio.

Il Piano inoltre potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal CUG.