

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 Struttura organizzativa	<p>3.1 Struttura organizzativa</p> <p>Il Comune di San Martino in Rio ha una struttura organizzativa suddivisa per settori ed uffici:</p> <p>Segretario Comunale in convenzione</p> <p>1° Settore – Affari generali e finanziari – Responsabile</p> <ul style="list-style-type: none"> • ufficio Bilancio e Programmazione finanziaria • ufficio Segreteria comunale • ufficio di Staff del Sindaco e Giunta comunale <p>2° Settore – Assetto del territorio – Responsabile</p> <ul style="list-style-type: none"> • ufficio Edilizia privata • ufficio Commercio e Attività produttive • ufficio Urbanistica <p>3° Settore – Servizi al Cittadino – Responsabile</p> <ul style="list-style-type: none"> • ufficio Assistenza – Sportello Sociale • ufficio Cultura e Tempo libero • ufficio Scuola e Sport • ufficio Elettorale e Servizi cimiteriali • ufficio Servizi demografici

- ufficio Stato civile

4° Settore – Patrimonio e ambiente – Responsabile

- ufficio Ambiente
- ufficio Patrimonio e Lavori pubblici

L'organigramma del Comune è stato deliberato, quale allegato B), con atto di Giunta n. 143 dell'8 novembre 2018 di approvazione del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi. L'organigramma del Comune è suddiviso in Settori, Servizi e Uffici e, di seguito, se ne riporta la rappresentazione grafica:



3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. Dopo un'analisi interna condotta l'anno scorso per individuare le attività che possono essere effettuate in "lavoro agile" con deliberazione di Giunta Comunale n 65 del 31 Agosto 2023 l'Ente ha approvato il regolamento e le modalità di svolgimento del lavoro agile.

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE																						
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE																						
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	<p>Prima di esporre i dati relativi al personale dell'Ente occorre ricordare che il Comune di San Martino n Rio ha ceduto capacità assunzionale all'Unione Comuni Pianura Reggiana come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - € 4.285,89 capacità assunzionale ceduta con deliberazione di Giunta Comunale n. 138 del 24/12/2021 - € 31.020,80 capacità assunzionale ceduta con deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 08/09/2022 - € 15.500,00 capacità assunzionale ceduta con deliberazione di Giunta Comunale n.113 del 07/12/2023 - € 11.534,99 capacità assunzionale ceduta con deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 02/11/2023; - € 6.211,15 capacità assunzionale ceduta con deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 26/09/2024; - 5.974,33 capacità assunzionale ceduta con deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 23/12/2024; - 6.211,15 capacità assunzionale ceduta con deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 02/11/2023 a valere sull'annualità 2025; - 6.211,15 capacità assunzionale ceduta con deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 02/11/2023 a valere sull'annualità 2026; <p><u>Dotazione organica</u></p> <p>Pur essendo intervenuto il CCNL comparto funzioni locali sottoscritto il 16/11/2022 che adegua gli stipendi del comparto, ricordato che i rinnovi contrattuali sono esclusi dai vincoli di spesa sul personale ed in particolare sono esclusi dall'ex art 1 comma 557 della L. 296/2006 , dato atto che il trattamento economico rileva in tema di dotazione organica non nel suo valore assoluto ma solo al fine di garantire il principio dell'invarianza della spesa fra la dotazione organica del triennio 2011/2013 e quella attuale assicurando l'omogeneità di calcolo degli aggregati indipendentemente dal loro valore assoluto. Di seguito si riporta l'ultima dotazione organica approvata con deliberazione di Giunta Comunale n.21 del 25/02/2021:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>ex Cat.</th> <th>n. dipendenti</th> <th>Nuova classificazione personale CCNL 16/11/2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>B</td> <td>6</td> <td>Area operatori esperti</td> </tr> <tr> <td>B3</td> <td>3</td> <td>Area operatori esperti</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>21</td> <td>Area degli istruttori</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>5</td> <td>Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni</td> </tr> <tr> <td>D3</td> <td>4</td> <td>Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni</td> </tr> <tr> <td>totale</td> <td>39</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>La presente tabella evidenzia il rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle disposizioni normative vigenti e dalla linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, approvate in data 8 maggio 2018 dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle</p>	ex Cat.	n. dipendenti	Nuova classificazione personale CCNL 16/11/2022	B	6	Area operatori esperti	B3	3	Area operatori esperti	C	21	Area degli istruttori	D1	5	Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni	D3	4	Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni	totale	39	
ex Cat.	n. dipendenti	Nuova classificazione personale CCNL 16/11/2022																				
B	6	Area operatori esperti																				
B3	3	Area operatori esperti																				
C	21	Area degli istruttori																				
D1	5	Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni																				
D3	4	Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni																				
totale	39																					

Finanze e con il Ministro della Salute, in quanto la dotazione organica, espressa in termini finanziari di cui al punto precedente, rispetta il valore finanziario della corrispondente dotazione organica vigente nel triennio 2011/2013:

Cat.	n° posti dotazione vigente nel triennio 2011/2013 (del. G.C. n. 98/2011 e n. 39/2012)	Valore tabellare (ccnl 2019-2021)	Valore complessivo
B	10	€ 19.034,51	€ 190.345,10
B3	6	€ 19.034,51	€ 114.207,06
C	30	€ 21.392,87	€ 641.786,10
D1	8	€ 23.212,35	€ 185.698,80
D3	4	€ 23.212,35	€ 92.849,40
Tot.	58		€ 1.224,886,46

- Programmazione strategica delle risorse umane

Ai sensi dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, nel rispetto dei principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Infatti, così come previsto dall'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, le determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna Amministrazione sulla base della programmazione triennale dei fabbisogni di personale. Tale programmazione va però necessariamente adottata nel rispetto delle norme che fissano i limiti di spesa in materia.

Il Comune di San Martino in Rio deve rispettare l'art. 1 comma 557 della Legge 296/96, che pone quale limite di spesa generale la spesa complessiva media per il personale riferita agli anni 2011/2013, che è pari ad €. 2.339.624,93 (***Allegato A – Prospetto recante il rispetto del limite art. 1 comma 557 Legge 296/2006 predisposto dal. Responsabile del settore finanziario***) e verificato dall'Organo di Revisione.

La materia è stata profondamente innovata dall'art.33 comma 2 del D.L. n. 34/2019 e dal successivo DPCM 17/03/2020, che ha introdotto anche il concetto di *capacità assunzionale*, in aggiunta al limite previsto dal comma 557.

La finalità del DPCM sopra citato è quella di individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia. Sulla base di questa nuova disciplina, a decorrere dal 20/04/2020:

- i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prestabilito, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- i comuni che si collocano al di sopra del valore soglia prestabilito, devono adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto;
- in ogni caso, sono stabiliti tre valori soglia, con conseguenze diversificate a seconda di dove si posizioni ciascun Comune rispetto a questi valori

Verificate l'inesistenza delle eccedenze di personale così come riportato nelle attestazioni rilasciate dai responsabili di settore allegata al presente atto (*Allegato2*)

Sulla base dei dati desunti dal calcolo sulle capacità assunzionali allegati al presente atto (*Allegato C - Calcolo capacità assunzionali - art. 33, Comma 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17.03.2020*) predisposti dal Responsabile del settore finanziario dell'Ente il rapporto tra spesa di personale, comprensivo del dato della spesa di personale dell'Unione Comuni Pianura Reggiana, ed entrate correnti del Comune di San Martino in Rio è pari al 22,13% /VERIFICARE con i dati del bilancio 2024-2026) valore inferiore alla prima soglia, l'Ente pertanto si colloca nella prima fascia

Premesso che l'Ente, così come riportato nell'ultima denuncia, è in regola con gli obblighi assunzionali di cui alla Legge n.68/99 ad oggi non risultano cessazioni sull'annualità in corso.

Considerata la necessità di procedere ad approvare il piano triennale delle assunzioni 2025-2027 preceduta dall'analisi delle professionalità presenti all'interno si sviluppa come segue come segue:

<i>Profilo professionale</i>	<i>Tipologia assunzione</i>	<i>Anno 2025</i>	<i>Anno 2026</i>	<i>Anno 2027</i>
Area degli istruttori – istruttore amministrativo o amministrativo contabile	mobilità ai sensi dell'art 30 del D. Lgs. 165/01 o in caso di esito negativo scorrimento di graduatorie esistenti e/o nuova procedura selettiva	N° 1 unità assunzione	//	//
Area funzionari e delle elevate qualificazioni esperto servizi tecnici – Responsabile del 2 settore “Assetto del territorio”	Assunzione a tempo determinato con incarico ai sensi dell'art 110 comma 2 del D. Lgs. 267/00 a 18 ore settimanali	N° 1 unità assunzione	//	//
Area degli Operatori esperti- Area degli Istruttori – Area delle Funzionari e delle elevate qualificazioni	Sostituzione del personale che cesserà dal servizio in corso d'anno ricompreso negli atti di programmazione dell'Ente	Sostituzione del personale che cesserà dal servizio in corso d'anno ricompreso negli atti di programmazione dell'Ente	Sostituzione del personale che cesserà dal servizio in corso d'anno ricompreso negli atti di programmazione dell'Ente	Sostituzione del personale che cesserà dal servizio in corso d'anno ricompreso negli atti di programmazione e dell'Ente

Con riferimento alle facoltà assunzionali a tempo determinato e alla possibilità di ricorso ad altre forme di lavoro flessibile:

- ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010, essendo l'Ente in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006 (come in precedenza attestato), deve essere rispettato il limite del 100% della spesa sostenuta, per le stesse finalità nel 2009 o nel triennio 2007/2009 nel caso non vi fossero spese nel 2009;
- l'art. 16 comma 1 del D.L. 113/2016 convertito con Legge 7 agosto 2016, n° 160 e pubblicata in G.U. il 20 agosto 2016, il quale abroga la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 c comma 1-quater che ha escluso dal limite di spesa del personale a tempo determinato, ex art. 9 comma 28 D.L. 78/2010 le assunzioni ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D. Lgs. 267/00;
- - assunzioni di personale a tempo determinato da assegnare all'attuazione del PNRR anche mediante ricorso al lavoro somministrato.
- questa Amministrazione con deliberazione di G.C. n°53 del 17 maggio 2012 nel triennio indicato ha sostenuto una spesa di personale a tempo determinato pari a € 85.897,00, al netto degli incarichi di cui all'art. 110 D. Lgs. 267/00;

Le forme di lavoro flessibile in essere presso l'Ente sono qui richiamate:

- incarico ai sensi dell'art 90 del D. Lgs 267/00 fino alla scadenza del mandato del Sindaco (spesa complessiva € 40.694,96)
- incarico a tempo determina to ai sensi dell'art. 110 comma 2 D. Lgs 267/00 part time a 18 ore settimanali (spesa complessiva stimata in € 28.407,74)

Gli importi derivanti delle forme di lavoro flessibile in essere, al netto degli incarichi di cui all'art. 110 D.Lgs. 267/00, rispettano il limite previsto con la citata deliberazione di Giunta Comunale n. 53/2012.

Il contratto collettivo nazionale sottoscritto il 16/11/2022 all'art. 13 introduce la possibilità per gli enti locali di attivare progressioni tra le Aree tenendo conto dell'esperienza e della professionalità maturata ed effettivamente utilizzata dall'amministrazione di appartenenza mediante procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

Il programma delle assunzioni fino al 31 dicembre 2025, in attuazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 13 c. 6 e 7 del CCNL 2021, può prevedere la progressione tra le Aree con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso di una serie di requisiti contenuti nell'apposito regolamento.

L'Ente in sede di predisposizione del piano dei fabbisogni di personale individua il numero di progressioni straordinarie tra le aree ed i profili che s'intendono ricoprire mediante pubblicazione di un avviso di procedura comparativa; Il limite di spesa per l'effettuazione delle progressioni straordinarie tra le aree, corrisponde allo 0,55 del monte salari 2018 ed è pari ad euro 5.526,35 da utilizzare entro il 31 dicembre 2025. Entro tale limite, non è necessario prevedere un ugual numero di assunzioni dell'esterno per profili appartenenti alla stessa area.

Ricordato che con deliberazione di Giunta Comunale n.48 del 08/08/2024 è stata approvata una progressione presso il settore patrimonio e lavori pubblici dall'area degli istruttori all'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni per un importo differenziale di euro 2.138,85, e che rimangono disponibili risorse per poter effettuare un'ulteriore progressione verticale presso il settore edilizia privata-ufficio tecnico dall'area degli operatori e quella degli istruttori per un importo differenziale di euro 3.172,17.

Poiché la progressione tra le aree di cui all'art. 13 del CCNL 2022 è finalizzata alla valorizzazione dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione, il Comune di San Martino in Rio attraverso un'analisi interna che ha coinvolto tutti i settori definisce la seguente progressioni tra le Aree da attuare nel corso dell'anno 2025:

Progressioni Tra aree	n. posti	Famiglia professionale	Profilo professionale	Settore
Da Area Degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori	1	Servizi di Funzionamento	Istruttore tecnico	edilizia privata

Formazione

Premesso che il Ministro per la Funzione Pubblica in data 13/12/20014 con la Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni" che così recita: "*Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze. Devono, pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui*" introduce un nuovo concetto di "formazione del personale nelle pubbliche amministrazioni" ha ripreso e riconfermato così come le linee di fondo della Circolare n.14/95 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che la formazione è parte integrante della gestione ordinaria del personale delle Pubbliche Amministrazioni;

Ricordato che ai sensi dell'art 54 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022 nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni, che attraverso un piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano, promuova percorsi professionali per ciascun dipendente pubblico per rafforzarne le competenze individuali in linea con gli standard europei e internazionali e potenziare strutturalmente la capacità amministrativa con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;

Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli Enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

Con la direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione che ha adottato in data 23/03/2023 la "*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transazione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*" che mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo di conoscenze e competenze del proprio personale, le amministrazioni locali possono promuovere attraverso percorsi formativi già selezionati e secondo le competenze professionali acquisite, ulteriori elementi di crescita delle attitudini individuali e di gruppo dei propri dipendenti.

il Dipartimento per la Funzione Pubblica infatti, promuove interventi formativi rivolti alle amministrazioni e ai loro dipendenti per il rafforzamento delle competenze di base e professionalizzanti, a supporto della transazione digitale, ecologica e amministrativa mediante la messa a disposizione di corsi di formazione in modalità da remoto (elearning), attraverso la nuova piattaforma online del Dipartimento della funzioni pubblica "*Syllabus*".

Il Comune di San Martino in Rio ha aderito alla proposta formativa del Dipartimento di Funzione Pubblica “Syllabus” con propria deliberazione di Giunta n.101 del 14 Novembre 2023 ad ha iniziato nel 2023 a promuovere i percorsi formativi sulle competenze digitali che continueranno per tutto il prossimo biennio. Va ricordata la partecipazione del Comune di Rio saliceto al piano triennale della formazione approvato dall’Unione Comuni Pianura Reggiana con deliberazione di Giunta Unionale n. 16 del 17/04/2024 che prevede attività formative per tutto il prossimo anno, in particolare si vuole evidenziare che la formazione del personale passa anche attraverso le soft skills ovvero l’acquisizione delle competenze trasversali che promuovono un ambiente confortevole, dove sinergia e proattività e comunicazione assertiva, con questo obiettivo con determinazione dell’Unione stessa n. 604 del 18/09/2024 è stato affidato un corso di formazione “lavorare insieme per lavorare meglio” rivolto a tutti i dipendenti dell’Unione e dei Comuni ad essa aderenti.

Con successiva deliberazione Unionale n.74 del 19/11/2024 è stata approvata altresì la convenzione per l’adesione al sistema di e-learning federato dell’Emilia-Romagna che consente l’utilizzo dei servizi per la formazione in modalità e-learning per il personale della pubblica amministrazione strumento che si affianca a quelli già in uso e che sarà promosso e gestito dall’Ufficio Personale Unionale.

L’Ente infine promuove oltre alle attività formative programmate anche la possibilità di usufruire dei permessi retribuiti ai sensi dell’art 15 del CCNL 14/09/2000, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all’unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato.

Piano Triennale Azioni Positive 2025-2027

Quadro normativo :

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo/donna nel lavoro” .
- - D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante “Disciplina dell’ attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive , a norma dell’ art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144” .
- - D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 “Testo Unico delle leggi sull’ ordinamento degli Enti locali”
- - D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” .
- - D.lgs. 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 Ministri per la Pubblica Amministrazione e l’ Innovazione e per le Pari Opportunità 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” .
- - D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 recante “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 2010, n. 183 art. 21 recante “Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche” .
- - Direttiva Ministri per la Pubblica Amministrazione e l’ Innovazione e per le Pari Opportunità 4 marzo 2011 recante “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” (art. 21 legge 4 novembre 2010, n. 183).
- - Legge 23 novembre 2012, n. 215, recante “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni” .
- - Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale delle amministrazioni pubbliche (nello specifico CCNL Comparto Regioni Autonomie locali 14/09/2000 art. 19)

Premessa:

Negli ultimi vent’anni il quadro normativo che fa da riferimento per le politiche di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nel pubblico impiego si è rinnovato con interventi di riforma e razionalizzazione che hanno significativamente modificato il rapporto di lavoro nei contesti lavorativi pubblici, mettendo in evidenza anche un ruolo di responsabilità sociale della Pubblica Amministrazione, propulsivo nei confronti delle realtà territoriali.

A livello europeo, a partire dal Trattato di istituzione della Comunità Europea, i principi di pari opportunità e di non discriminazione sono sempre stati oggetto di grande attenzione, svolgendo un ruolo fondamentale nell’ambito delle politiche comunitarie e nel difficile processo di costruzione di una governance comune.

In Italia il principio di eguaglianza, sancito tra i principi fondamentali della Costituzione, è stato più volte riaffermato nella legislazione successiva, in recepimento o su sollecitazione dell’ordinamento comunitario, così come ha trovato molte occasioni di affermazione nella giurisprudenza relativa a vari ambiti del diritto.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna ha unificato in un unico testo la maggior parte delle norme in materia di pari opportunità e di prevenzione e contrasto alle discriminazioni per motivi sessuali. Il testo originario del 2006 è stato con il tempo aggiornato fino alle modifiche più recenti del D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, di attuazione della direttiva 2006/54/CE. Il Codice delle pari opportunità rimane la norma nazionale di riferimento principale per le pari opportunità e le discriminazioni di genere, in particolare per la promozione delle azioni positive nella Pubblica Amministrazione e per la predisposizione del Piano triennale di azioni positive (vedi in particolare gli artt. 42 e 48).

Il 23 maggio 2007 il Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e la Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità hanno congiuntamente emanato una direttiva recante Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, destinata ai vertici delle amministrazioni ed in particolare a coloro che devono orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione interna del lavoro. La direttiva si è posta come obiettivo prioritario la promozione e la diffusione della piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità le linee di azione che le amministrazioni pubbliche devono seguire, tra cui appunto l'adozione del Piano triennale di azioni positive e una fattiva collaborazione con gli organismi aziendali di parità.

Ma la novità più evidente rispetto ai datori di lavoro pubblici risiede attualmente nell'applicazione dell' articolo 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (collegato lavoro), che ha modificato gli articoli 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001 indirizzando le amministrazioni verso un approccio più complessivo del tema delle pari opportunità, che integri l'aspetto strettamente giuridico di applicazione delle norme con una dimensione di impresa socialmente responsabile orientata ad una gestione delle risorse umane che si basi non solo sul contratto di lavoro ma anche su un impegno reciproco organizzazione-persona che tenga conto delle aspettative e dei bisogni impliciti. L'articolo 21 ha infatti introdotto l'istituzione obbligatoria del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni all'interno di tutte le amministrazioni pubbliche, per meglio tutelare le persone che vi lavorano rispetto alle discriminazioni di genere, ma anche rispetto ad ogni altra 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), in linea anche con le norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n. 81/2008).

Lo stesso art. 7 comma 1 del D.Lgs 165/2001 prevede che le Pubbliche amministrazioni garantiscano un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, ed in tal modo si delineano nuove prospettive di implementazioni delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti (lavoratrici e lavoratori). Le pubbliche amministrazioni sono quindi chiamate a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza delle/dei lavoratrici/lavoratori, esse come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Tenuto conto di quanto esposto e della normativa di riferimento, il Piano d'Azioni Positive (di seguito per brevità Pap) promuove e conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, alle discriminazioni, alla promozione cultura di genere e alla valorizzazione delle differenze ponendo particolare attenzione al benessere lavorativo.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l' occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all' età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Obiettivi del piano triennale delle azioni positive

Gli obiettivi che il Comune di San Martino in Rio si prefigge sono di perseguire nell'arco del triennio sono:

- continuare a garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere pari opportunità in materia di formazione e d'aggiornamento e di qualificazione professionale;
- favorire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
- tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della "persona" dei lavoratori;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il "benessere psicologico" dei lavoratori;

L'Amministrazione, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare o da mantenere (se già attivate in passato):

- Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile e/o maschile a seconda della quota meno rappresentata.
- Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- Redazioni di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
- Formazione del personale come motore di crescita professionale e di promozione della cultura e delle pari opportunità. L'acquisizione di nuove conoscenze, di nuove professionalità e di nuovi strumenti di lavoro si pongono come condizione per promuovere le attività che la pubblica amministrazione è chiamata a sostenere con un incremento qualitativo e quantitativo dei servizi forniti al cittadino. L'Ente promuove azioni di formazione con lo scopo di far crescere professionalmente i propri dipendenti garantendo a tutti le stesse opportunità;
- Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune; tali modalità dovranno essere valutate dal Responsabile di servizio unitamente alla persona coinvolta;
- Favorire l'attività dei componenti del CUG (Comitato Unico di Garanzia) costituito in forma associata presso l'Unione Comuni Pianura Reggiana per tutti i Comuni aderenti.
- Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità a tutto il personale compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera incentivi e progressioni economiche.
- creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

il CUG (Comitato Unico di Garanzia) costituito in forma associata presso l'Unione Comuni Pianura Reggiana per tutti i Comuni aderenti tra cui Correggio ha attivato a gennaio 2024 un sostegno "psicologico" ai lavoratori ed alle lavoratrici che si trovano a dover affrontare eventuali discriminazioni o situazioni di malessere in ambito lavorativo. Lo "sportello psicologico d'ascolto" promosso e gestito da una figura esterna all'Ente, selezionata tra le/i professioniste/i dotate di specifica competenza ed esperienza in materia di legislazione antidiscriminatoria nei luoghi di lavoro, molestie e mobbing, oltre che di abilità di comunicazione, relazionali e specifiche capacità di mediazione dei conflitti. Attraverso una metodologia che si basa sul colloquio inteso come "sostegno psicologico" finalizzato al problem solving e/o contenimento delle situazioni di disagio fornirà strumenti per aiutare l'individuo ad adottare azioni future per prevenire e fronteggiare le situazioni di "malessere". Lo sportello proseguirà anche nel 2025.

Durata del piano e pubblicazione

Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale. Il Piano delle azioni positive sarà trasmesso per il seguito di competenza, alle Consigliere per le pari opportunità territorialmente competenti, al Cug dell'Unione Comuni Pianura Reggiana, nonché pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente. Il piano triennale delle azioni positive potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o opportunità.

