C I T T À D I L E N D I N A R A

P r o v i n c i a d i R o v i g o

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (P.A.P.)
periodo 2022 – 2024

1 - PREMESSA

Il Comune di Lendinara, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Garantisce un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede che i Comuni 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 nel lavoro tra uomini e donne.

Inoltre, va richiamato il D.Lgs. n. 5/2010 recante "*attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego*".

Ed altresì il D.lgs. 150/2009 prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ente, persegua anche il raggiungimento degli obiettivi delle pari opportunità e la redazione del bilancio di genere.

Inoltre, l'art. 1 (Principi), comma 6, del vigente Statuto comunale sancisce che "*In particolare il Comune si impegna a realizzare la parità sostanziale tra uomini e donne promuovendo azioni positive in conformità alla legislazione nazionale della comunità europea ed internazionale*.".

Le azioni positive sono quindi misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni.

I Piani per le azioni positive, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Si precisa che in virtù dell'art. 34 comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 che ha modificato l'art. 2 della Legge n. 125/1991, a partire dal 1 ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possono richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al programma-obiettivo di cui all'articolo 10, comma 1, lettera c), del D.Lgs. n. 198/2006.

Va poi ricordato che la Direttiva n. 2 del 2019 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*" ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "*Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" (CUG), istituiti ai sensi dell'art. 57 del D.lgs n. 165 del 2001, rafforzando il ruolo degli stessi all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Si specifica che la parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quello dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione. In ogni caso il principio della parità non deve essere di ostacolo al mantenimento o alla adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

Con l'adozione del presente Piano per il periodo 2022 – 2024, non si vuole solo rispondere ad un obbligo normativo, ma consolidare le misure già approvate nel decorso triennio.

2 - ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

Alla data del 1° gennaio 2022 sono in servizio presso il Comune di Lendinara n. 48 persone, tra dipendenti a tempo pieno e indeterminato e il Segretario Generale.

Il Piano triennale delle azioni positive non può, dunque, prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune non presenta particolari situazioni di squilibro di genere a svantaggio delle donne, tenuto conto anche la media di età del personale in servizio supera i 50 anni, così come risulta dalla tabella che segue:

categoria	N. uomini	%	N. donne	%
Segretario Gen.	1	100	0	0
D1/D3 – P.O.	7	86	2	14
D1/D3	0	50	1	50
C	9	50	9	50
B3/B1	12	62	8	38
A	0	0	0	0
Totale	**29**	**-**	**20**	**49**

Di conseguenza, il Piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

3 - LA REALIZZAZIONE DELLE AZIONI POSITIVE

Le norme succitate delineano la richiesta alle Pubbliche Amministrazioni di una forte spinta di innovazione organizzativa: leggi e testi giuridici fanno emergere la tutela della salute sul lavoro come benessere individuale, l'esigenza di produrre benessere organizzativo, la promozione di una sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, la necessità di attivare un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" e la rilevanza della lotta allo stress lavorativo.

In tal senso, alla luce di tale "domanda di modernizzazione" rivolta alla gestione organizzativa dell'amministrazione pubblica, si può prefigurare di inserire, nei nuovi Piani triennali di azioni positive, svariati potenziali "obiettivi positivi" conseguibili medianti congrue azioni.

Di conseguenza, per il triennio 2022-2024 si prevedono le seguenti azioni positive finalizzate soprattutto a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e

familiari, prendendo in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze dei dipendenti, donne e uomini, all'interno dell'Ente comunale e finalizzate, altresì, a garantire adeguata formazione ed informazione dei dipendenti.

A) Rendere effettiva la partecipazione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) delle pari opportunità, previsto dall'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2011 come modificato dall'art. 21 del D.Lgs. n. 183/2010, alla programmazione delle politiche dell'Ente.

Sul punto si ricorda che l'art. 21 della Legge 4 ottobre 2010, n.183 ha apportato modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, prevedendo in particolare che: "*le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" - C.U.G. - che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Il C.U.G. ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro, consente il miglioramento dell'efficienza delle prestazioni mediante la garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori.

Il Ministero della Pubblica Amministrazione, ha emanato la Direttiva n. 2 del 2019 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".*

A1 - Poiché il C.U.G. attuale risulta istituito secondo la composizione di cui alla delibera di Giunta Comunale n. 74 del 15 aprile 2014, nel corso del 2020 sarà necessario provvedere al rinnovo del medesimo secondo quanto previsto dal "*Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavoro e contro le discriminazioni*", approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 167 del 16 settembre 2014.

A2 - Nello stesso anno si darà attuazione alla Direttiva sopra citata, con riferimento alla costituzione e alla durata del mandato del C.U.G.

B) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.

B1. Il Comune di Lendinara si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
B2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
B3. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.
B4. Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

C) GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

La gestione delle risorse umane (valutazione, assegnazione incarichi, retribuzioni incentivanti) sarà improntata sulla verifica degli aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità. In particolare dovrà essere assicurato che:
C1. Non vi sia nessuna discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, qualunque sia il settore o ramo di attività.
C2. Per l'accesso a particolari professioni o profili o ruoli, per i quali siano previsti specifici requisiti fisici, siano stabiliti requisiti non discriminatori delle naturali differenze di genere.
C3. Sia favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, lunghe malattie, etc.) mediante l'adozione di adeguate misure di accompagnamento ed aggiornamento.
C4. Sia favorita la concessione di permessi di studio al fine di favorire la riqualificazione professionale per entrambi i generi.

D) POLITICHE PER LA CONCILIAZIONE

D1. Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile, definito in sessanta minuti già in sede di contrattazione integrativa decentrata, sia in entrata che in uscita, al fine di favorire l'organizzazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro.
D2. Previsione di maggiore flessibilità per le dipendenti ed i dipendenti con responsabilità di cura (bambini, genitori, familiari adulti e non autosufficienti) o in presenza di particolari situazioni individuali di natura temporanea.

D3. Possibilità di richiedere il part-time orizzontale, verticale o misto, nonché o di rientrare a tempo pieno.

E) FORMAZIONE

E1. Promozione da parte dell'Ente della formazione e dell'aggiornamento professionale del personale, da svolgersi in orario di lavoro, sia in sede che fuori sede, considerando il personale in servizio a tutti gli effetti.
E2. Formazione sulla legislazione di parità italiana ed europea.
E3. Formazione per il benessere psicofisico del personale, con attenzione alla identità di genere.
E4. Formazione mirata alla creazione di un buon clima e una buona comunicazione e collaborazione tra uomini e donne all'interno dell'organizzazione del lavoro;
E5. Formazione sulla sicurezza dei luoghi di lavoro;
E6. Formazione sulla riservatezza dei dati personali.

F) AMBIENTE DI LAVORO

F1. Particolare attenzione sarà posta nella cura dell'ambiente di lavoro, onde evitare che si verifichino situazioni conflittuali, episodi di mobbing, pressioni o molestie sessuali, discriminazioni o atteggiamenti tesi a sottomettere il dipendente.
F2. Qualora si verifichino tali situazioni, saranno di volta in volta adottati interventi volti a riportare l'ambiente di lavoro in condizioni di sicurezza e ad assicurare la gestione dei rapporti di lavoro ed interpersonali improntati al rispetto della persona.
F3. Prevenzione Mobbing. Rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing ed immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui si sono determinati.
F4. Molestie sessuali. Impegno a realizzare tutte le iniziative, anche di tipo formativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro, definite d'intesa con le R.S.U.

4 - ATTUAZIONE DEL PIANO

L'Amministrazione Comunale provvederà tempestivamente a sottoporre il presente Piano Triennale all'attenzione dei Responsabili di Servizio e delle RSU, nonché al CUG, successivamente al rinnovo del medesimo, con richiesta di osservazioni ed integrazioni che se, accolte, saranno prontamente recepite nel Piano medesimo.

L'Amministrazione Comunale si impegna ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel Piano stesso e a dare attuazione a quanto in esso contenuto.

L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini verrà tenuto presente nella formulazione di Regolamenti, atti amministrativi e nella predisposizione di ogni attività.

Si impegna, altresì, a provvedere al controllo in itinere del Piano al fine di monitorare i tempi e le modalità di attuazione.

Il Piano viene pubblicato all'Albo comunale on-line, sul sito web del Comune di Lendinara, nella sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.