



COMUNE DI GAVARDO
Provincia di Brescia

Piano integrato di azione ed organizzazione 2024-2026

Sezione 3 - Organizzazione e Capitale Umano

Sottosezione 2 - Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026

(Art. 48, comma 1, D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198)

Premessa:

Con D.P.R. del 24 giugno 2022 n. 81 sono stati puntualmente indicati gli adempimenti soppressi, in quanto assorbiti dal PIAO, tra cui (art. 1 comma 1 lettera f)) il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) previsto dall'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198.

Quindi, per le finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs n. 196/2000, n. 165/2001 e n. 198/2006), cioè “favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l’adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”, il Comune di Gavardo adotta il presente Piano di Azioni Positive per il triennio 2024-2026.

Il presente Piano, da aggiornare annualmente, oltre ad adempiere a un obbligo di legge costituisce per l’Amministrazione Comunale lo strumento per favorire l’adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento: 1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento; 2. Alla flessibilità degli orari di lavoro; 3. all’individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l’attribuzione di incentivi; 4. all’individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro. Il tutto, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, dovranno tenere conto dei principi generali previsti dalla norma in tema di pari opportunità in modo da favorire l’equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali mirate 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 sia indiretta – e “**temporanee**” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive sono rappresentate dalle iniziative finalizzate a garantire pari dignità sociale e uguaglianza a tutti i cittadini, non solo riguardo al genere, e, come tali, sono promosse dalle istituzioni, dai sindacati, dai datori di lavoro, dalle Consigliere e Consiglieri di parità, dai Comitati unici di garanzia. Il fine principale è quello di garantire a tutti le stesse opportunità per arrivare allo stesso risultato, compensando svantaggi di particolari categorie di persone rispetto ad altre, rimuovendo gli ostacoli economici e sociali che potrebbero ostacolarne la realizzazione.

Le azioni positive devono combattere le forme di discriminazioni dirette e indirette ovvero disposizioni, prassi, comportamenti, criteri uniformi che però incidono diversamente sui lavoratori e sulle lavoratrici non permettendo di realizzare pienamente ambiente e condizioni di lavoro favorevoli a tutti.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito di maggiore intervento. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

La Direttiva 26 giugno 2019 n. 2 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per promuovere pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., 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.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, è importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario tra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti tra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità tra

uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

L'organizzazione del Comune di Gavardo vede una forte presenza femminile, per questo è necessaria, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il Comune di Gavardo ha da tempo adottato e periodicamente aggiornato il Piano di Azioni Positive quale strumento utile per monitorare e dare attuazione ai principi fissati dal Codice per promuovere una effettiva uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro. Dal 2023, tali azioni devono fare riferimento alla nuove Linee Guida sulla "parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni", adottate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Dipartimento per le Pari Opportunità, in attuazione dell'art. 5 del DL. n. 36/2022.

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro; al suo interno devono essere contenuti obiettivi, tempi, risultati attesi e risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disegualità di condizioni tra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.

Il Piano per il triennio 2024/2026, sviluppando quanto già intrapreso in passato e prendendo atto delle novità intervenute e degli obiettivi raggiunti, si ripropone di analizzare e, sulla base delle conoscenze acquisite, migliorare la condizione di vita e di lavoro di donne e uomini che vivono e operano sul territorio comunale, che vada a realizzarsi favorendo specifiche condizioni, quali, in particolare:

- ⇒ autonomia economica e sociale, tali da consentire integrità nelle proprie scelte, libertà personale e una qualità della vita soddisfacente, in termini anche di benessere e di integrità fisica,
- ⇒ la partecipazione attiva e l'eguaglianza sostanziale dei due generi al mercato del lavoro,
- ⇒ la conciliazione tra responsabilità professionali e impegni familiari,
- ⇒ una sempre maggiore condivisione dei carichi familiari, e la creazione di reti amicali di aiuto,
- ⇒ il raggiungimento e il mantenimento di condizioni di cittadinanza attiva,
- ⇒ la promozione di una effettiva capacità di rappresentanza,
- ⇒ la valorizzazione e il sostegno a forme di associazionismo femminile, e la promozione della costruzione delle reti di genere,



- ⇒ il contrasto alle diverse forme di discriminazione,
- ⇒ la lotta contro tutte le manifestazioni di violenza contro le donne.

Secondo il dispositivo dell'art. 42 del D. Lgs. 198/2006 le azioni positive sono le misure consistenti nella rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità; se nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, per quanto di competenza del Comune, le lettere d) ed f) del secondo comma, indicano quali possibili azioni positive quelle dirette a:

- superare condizioni, organizzazione e 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 ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- 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.

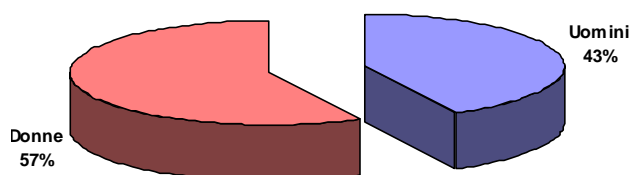
Analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE ALL'01.01.2024

Al 1° gennaio 2024 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N. 47
DONNE	N. 27
UOMINI	N. 20



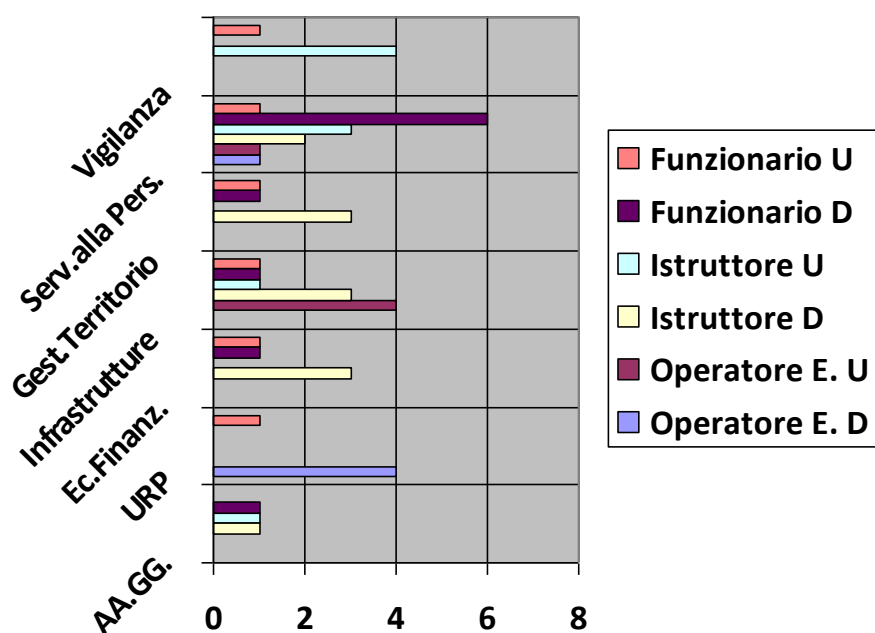
Così suddivisi per Area:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area Affari Generali	01	02	03
Area Ufficio Relazione con il Pubblico	01	04	05
Area Economico Finanziaria	01	04	05
Area Infrastrutture	06	04	10
Area Gestione del Territorio	01	04	05
Area Servizi alla Persona	05	09	14
Area Vigilanza	05	00	05
TOTALE	20	27	47

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

PROFILO	Uomini	Donne
OPERATORE	0	0
OPERATORE ESPERTO	05	05
ISTRUTTORE	09	12
FUNZIONARIO	06	10
Dirigenti	0	0
TOTALE	20	27
Segretario	0	01

Schema distribuzione del personale per area e per categoria di appartenenza



Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

FUNZIONARIO	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	5	7	12
Posti di ruolo a part-time	1	3	4
ISTRUTTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	9	8	17
Posti di ruolo a part-time	0	4	4
OPERATORE ESPERTO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	4	3	7
Posti di ruolo a part-time	1	2	3
OPERATORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
TOTALE POSTI A TEMPO PIENO	18	18	36
TOTALE POSTI PART-TIME	02	09	11
	20	27	47

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione dell'area delle elevate qualificazioni:

	Uomini	Donne	Totale
Posizioni di ruolo a tempo pieno	4	1	5
Posizioni di ruolo part-time	1	0	1
Posizioni in gestione associata	1	0	1
	6	1	7

Il contesto del Comune di Gavardo, come sopra rappresentato, evidenzia la prevalente presenza femminile, sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente, sia in relazione ai profili di inquadramento del personale dipendente, solo per il profilo di operatore esperto la componente femminile è pari a quella maschile.

Anche nelle posizioni di lavoro a tempo parziale prevale il personale di genere femminile.

Degli 11 posti a tempo parziale, quattro (occupati da personale femminile) sono posti istituiti e 7 sono posti trasformati da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti, segno che nell'ente è facilitata la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro sia per le donne che per gli uomini.

Per quanto riguarda le titolarità di Posizioni Organizzative alla data odierna emerge ancora un divario tra i due generi.

Nel corso del triennio questa amministrazione comunale intende valorizzare il cambiamento normativo estendendo adeguatamente il campo delle azioni positive da intraprendere e tese a:

Obiettivo 1

Ambito d'azione: monitoraggio della parità di genere nell'organizzazione del lavoro

Attraverso la lettura delle tabelle disaggregate di genere possono essere individuate azioni mirate che tengano conto della situazione del personale dell'ente.

Pertanto, come stabilito dalle nuove Linee Guida Ministeriali dovrà essere ampliato il numero degli indicatori utili a monitorare la parità di genere nell'ente da rilevare annualmente, in particolare, rispetto alle seguenti grandezze:

- ⇒ rapporto tra donne e uomini per area e/o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico rivestito
- ⇒ differenza media retribuzioni complessive uomo/donna
- ⇒ rapporto tra donne e uomini beneficiari delle diverse misure di conciliazione disponibili, ad esempio: % donne/uomini titolari di part-time, % donna/uomo titolari di permessi L. 104 per l'accudimento di familiari e numero medio di giorni fruiti su base annuale, %

donne/uomini che accedono al lavoro agile su base annuale, numero medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs. numero medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria), rapporto numero medio di ore di formazione fruita da uomini e donne su base annuale.

<u>Azione rivolta:</u>	<i>a Tutti i dipendenti dell'Ente</i>
<u>Tempistica di realizzazione:</u>	<i>Triennio</i>
<u>Verifica realizzazione anno 2023:</u>	<i>Avviate 1^a e 3^a rilevazione (vedasi pagg. precedenti e prospetti seguenti)</i>

Rilevazione titolari permessi L. 104 e media giorni fruiti al 31 dicembre 2023

Genere	n. dipendenti	Media giorni fruiti su base annua
Uomo	2	77,5
Donna	1	44

Rilevazione congedi fruiti e media giornate fruita su base annua al 31 dicembre 2023

Genere	Congedi parentali	Congedi art. 42 L. 151/2001	Media giorni fruiti su base annua
Uomo	0	0	0
Donna	0	1	13

Obiettivo 2

Ambito d'azione: Garantire una composizione equilibrata e rappresentativa nell'Area delle Elevate Qualificazioni

Si premette che il divario di genere rilevato nell'Area delle Elevate Qualificazioni, parzialmente mitigato dalla presenza del Segretario Generale donna, non dipende da pregiudizi dell'amministrazione comunale che, nell'affidamento degli incarichi, tiene conto, oltre che delle esperienze e professionalità acquisite, anche dalla concreta disponibilità dei dipendenti ad assumere l'incarico.

Per il futuro, al fine di acquisire una maggiore disponibilità di candidati interessati a ricoprire un incarico di Elevata Qualificazione, il Comune di Gavardo si propone di:

- utilizzare un'analisi di genere del contesto organizzativo in relazione al tema della leadership (analisi della composizione e delle dinamiche del personale; individuazione delle barriere di tipo strutturale/organizzativo/culturale e professionale)

- valutare l'introduzione di una procedura di selezione interna mediante avviso, destinata al personale appartenente all'area dei Funzionari:

il Sindaco affida gli incarichi sulla base di criteri selettivi di comparazione da illustrare nell'avviso di selezione;



ai fini del conferimento degli incarichi, deve essere effettuata la valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano i ruoli e i profili dell'incarico da rivestire, in particolare, deve essere attribuito un peso equilibrato all'esperienza professionale, ai titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale, escludendo, quindi, automatismi generalizzati e basati sull'anzianità di servizio.

- Per l'accesso agli incarichi previsti dovrà essere garantita la pari opportunità tra uomini e donne.

Motivi ostativi al conferimento degli incarichi di elevata qualificazione potranno essere solo quelli previsti dal D.Lgs. 39/2013 e l'amministrazione non potrà ampliare le ipotesi di inconfiribilità.

- Per favorire la disponibilità dei/delle dipendenti ad assumere incarichi di responsabilità devono essere garantiti, come già indicato negli obiettivi del presente piano piano:

- politiche di sostegno alla maternità;
- percorsi di carriera che tengano conto delle esigenze delle lavoratrici madri;
- sostegno alla leadership al femminile, favorendo posizioni di vertice a figure femminili adeguatamente formate;
- parità retributiva, basata su criteri meritocratici trasparenti e condivisi;
- gestione trasparente e meritocratica dei colloqui di selezione;
- gestione della privacy interna, che tuteli tutte le informazioni che possono essere fonte diretta o indiretta di disparità di genere;
- coinvolgimento attivo nei progetti senza alcuna preclusione legata al genere;
- azioni concrete per garantire a tutti, donne comprese, benessere lavorativo, favorendo l'equilibrio tra le esigenze personali e quelle lavorative;
- diffondere e sensibilizzare a tutti i livelli la cultura dell'uguaglianza di genere.

Obiettivo 3

Ambito d'azione: ambiente di lavoro

Tutelare l'ambiente di lavoro facendo sì che non si verificano:

- ⇒ 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 della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

A tal fine l'Ente provvederà alla massima divulgazione del Codice Disciplinare del personale per far approfondire la gravità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta

informata a principi di correttezza, che assicurino sul lavoro pari dignità di vita sia per gli uomini che per le donne.

Il Comune di Gavardo, in esecuzione dell'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183 (che ha modificato l'articolo 57 del D.Lgs. 165/2001) e della Direttiva dei Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità, con deliberazione della Giunta Comunale n. 144 del 10 novembre 2021 ha istituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). La nomina dei componenti e del presidente è stata effettuata cura del Segretario Comunale, con determinazione n. 181 del 12 aprile 2023. La Giunta Comunale, con deliberazione n. 76 del 7 giugno 2023 e su proposta del Comitato medesimo, ha approvato il relativo Regolamento per il funzionamento.

E' quindi ora obiettivo dell'Amministrazione Comunale accrescerne le competenze:

- fornendo adeguato supporto informativo e organizzativo per il funzionamento operativo
- garantendo ausilio tecnico-formativo su specifici temi emergenti al fine di rendere omogenee le competenze dei componenti
- mettendo a disposizione gli spazi e le risorse strumentali necessarie a facilitarne l'attività
- assicurando il passaggio di informazioni sui temi di competenza, al fine garantirne l'effettiva operatività.

A parte gli interventi che si rendessero necessari in merito, verrà monitorata l'attività e, più in generale, la vita dell'intero Ente al fine di assumere, nel corso del prossimo triennio, posizioni, formali ed ufficiali, volte a superare quegli atteggiamenti che possano arrecare pregiudizio allo sviluppo dei corretti rapporti umani e professionali tra colleghi e colleghe di lavoro.

<u>Azione rivolta:</u>	<i>a Tutti i dipendenti dell'Ente</i>
<u>Tempistica di realizzazione:</u>	<i>Triennio</i>
<u>Verifica di realizzazione anno 2023:</u>	<i>Sono state disposte la nomina dei componenti del CUG e l'approvazione del regolamento per il suo funzionamento.</i>

Obiettivo 4

Ambito di azione: assunzioni

Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento e gestione del personale, tenendo conto che il Comune:

- ⇒ assicura la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile nelle commissioni di concorso e selezione;
- ⇒ tende ad annullare la possibilità che nelle selezioni si privilegi l'uno o l'altro sesso;
- ⇒ si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;

- ⇒ valorizza le attitudini e le capacità personali nello svolgimento dei ruoli assegnati
- ⇒ non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata;
- ⇒ nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- ⇒ non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Gavardo valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

<u>Azione rivolta:</u>	<i>Tutti i dipendenti dell'Ente</i>
<u>Tempistica di realizzazione:</u>	<i>Triennio</i>
<u>Verifica di realizzazione anno 2023:</u>	<i>Nel corso del 2023 è stata regolare la nomina delle commissioni esaminatrici, nell'ambito delle procedure concorsuali non si sono verificate discriminazioni.</i>

Obiettivo 5

Ambito di azione: formazione

Il Comune di Gavardo intende garantire anche nel corso del prossimo triennio, un'adeguata attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento prevedendo, seppur con diversi livelli di approccio formativo, il coinvolgimento, ove possibile, del personale di tutte le categorie, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, in particolar modo del personale femminile che rientra in servizio dopo lunghe assenze legate all'utilizzo di congedi di maternità o (in questo caso anche del personale maschile), di congedi parentali e malattie, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (ad esempio, corsi di mezza giornata anziché giornata intera) oltreché il puntuale aggiornamento, mediante l'utilizzo di apposite risorse umane e strumentali interne. Quindi:

- ⇒ tenere conto delle esigenze di ogni area, consentendo a tutto il personale, sia donne che uomini, uguali possibilità di frequentare i corsi ritenuti dall'Ente utili e necessari;
- ⇒ valutare la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro possa ritenersi utili a rendere accessibili le attività formative anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orari di lavoro part-time;
- ⇒ monitorare il reinserimento lavorativo del personale che sia stato assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta

ad esigenze familiari o malattia ecc..), tenendo conto dell'opportunità che si mantengano i flussi informativi tra le risorse umane e l'Ente anche durante l'assenza e, soprattutto, nella prima fase successiva al rientro;

- ⇒ valutare la ricollocazione nelle attività impiegate del personale con profilo specifico, dichiarato inidoneo temporaneamente o permanentemente, sia attraverso specifici corsi sull'uso delle attrezzature e dei programmi informatici, sulle normative amministrative, contabili e specifiche dei settori di nuova assegnazione, sia attraverso un idoneo affiancamento da parte dei responsabili di area;
- ⇒ favorire la formazione del personale eventualmente sottoposto a rotazione nell'ambito del piano triennale anticorruzione, attraverso opportuni periodi di affiancamento e/o specifici corsi finalizzati all'acquisizione delle necessarie competenze attinenti i nuovi incarichi affidati;
- ⇒ fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in materia di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;
- ⇒ nella progressione della carriera dei dipendenti, sarà favorita, al fine di riequilibrare la presenza femminile, la designazione delle donne nei ruoli e nelle posizioni organizzative in cui sono sottorappresentate.

<u>Azione rivolta:</u>	<i>Tutti i dipendenti dell'Ente</i>
<u>Tempistica di realizzazione:</u>	<i>Triennio</i>
<u>Verifica di realizzazione anno 2023:</u>	<i>In conformità a quanto previsto dall'ordinamento vigente (artt. 1 comma 1 lett. c), 7, comma 4, e 57 del D.Lgs. N. 165/2001) il Comune di Gavardo, tenendo in debito conto i principi generali inerenti le pari opportunità, ha curato la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dell'Ente attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.</i>

Obiettivo 6

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. Il Comune favorisce l'adozione di politiche di conciliazione degli orari, dimostrando particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente:

- ⇒ garantisce il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione;

- ⇒ favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali con azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione;
- ⇒ è attento ai problemi delle persone, contemperando, fin quando possibile, le esigenze generali con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la flessibilità dell'orario;
- ⇒ incoraggia le pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare soluzioni che permettano di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare soprattutto laddove possono esistere problematiche legate ai più diversi fattori;
- ⇒ migliora la qualità del lavoro e potenzia, quindi, le capacità delle lavoratrici e dei lavoratori, anche, fin quanto possibile, mediante l'utilizzo di tempi flessibili;
- ⇒ prevede agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore del personale che rientra in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati;
- ⇒ favorisce attraverso una diversa organizzazione del lavoro, il lavoro agile, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali, migliorando la qualità del lavoro e potenziando quindi le capacità di lavoratrici e lavoro mediante l'utilizzo di tempi più flessibili;
- ⇒ assume iniziative per il consolidamento e il miglioramento dell'esperienza avviata di smart-working anche in via ordinaria, nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità....) anche implementando le strumentazioni tecnologiche che consentono lo svolgimento della tipologia di lavoro a distanza. Le disposizioni in materia di lavoro agile nella P.A., introdotte dal Ministero per la Pubblica Amministrazione con decreto del 30/6/2022 n. 132, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 7/9/2022, verranno recepite nell'ambito della sottosezione "Organizzazione del lavoro agile" della sezione "Organizzazione e capitale umano" del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Come indicato nelle nuove Linee Guida Ministeriali, si dovrà evitare che il lavoro agile diventi – come già successo in passato per il part-time – uno strumento rivolto alle sole donne, per favorire le pratiche di conciliazione, al fine di ridurre il rischio che diventi terreno di discriminazione sostanziale.

- ⇒ stabilisce nel periodo estivo, su richiesta dei dipendenti, articolazioni diverse rispetto all'orario ordinario di lavoro, di norma dalla prima settimana di luglio all'ultima di agosto, anche al fine di facilitare le lavoratrici aventi i figli a casa da scuola;
- ⇒ continua a 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 ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

<u>Azione rivolta:</u>	<i>Tutti i dipendenti dell'Ente</i>
<u>Tempistica di realizzazione:</u>	<i>Triennio</i>
<u>Verifica di realizzazione anno 2023</u>	<i>Nel corso del 2023 l'ente ha posto eguale attenzione alle manifeste necessità di lavoratrici e lavoratori adattando, ove necessario, l'orario di servizio e la flessibilità, anche in modo differenziato. Ha cercato di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali con azioni che tengono in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.</i>

- Disciplina del part-time

All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le percentuali dei posti disponibili come previsto dal C.C.N.L. e dal regolamento degli Uffici e dei Servizi sono aumentate di un ulteriore 10% in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.

I criteri applicativi possono essere sintetizzati come segue, sempre tenendo conto delle effettive possibilità dell'Ente:

- ⇒ l'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti;
- ⇒ le richieste/concessioni di part-time vengono analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per carico familiare ecc;
- ⇒ sono previste articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- ⇒ viene promosso l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini;
- ⇒ più in generale, le particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Si manterrà quindi l'obiettivo già perseguito in passato, di favorire la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale cercando, ove possibile, di accogliere le istanze di trasformazione del rapporto di lavoro avanzate dai dipendenti, ovviamente ferma restando la primaria salvaguardia delle esigenze organizzative e funzionali dei servizi.

Si ritiene possibile valutare la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per un periodo di tempo limitato, al fine di consentire una rotazione del personale. La durata predefinita del rapporto a tempo parziale consente di favorire la genitorialità e la suddivisione dei carichi di cura familiari, soprattutto in presenza di soggetti con disabilità, fragili, anziani.

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Favorisce, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuove pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della intranet del comune.

<u>Azione rivolta:</u>	<i>Tutti i dipendenti dell'Ente</i>
<u>Tempistica di realizzazione:</u>	<i>Triennio</i>
<u>Verifica di realizzazione anno 2023</u>	<i>Nel corso del 2023 sono state accolte tutte le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche applicando, ove necessario, la norma regolamentare più favorevole. Anche le richieste di congedi, permessi e flessibilità di orario sono state regolarmente accolte.</i>

Obiettivo 7

Benessere organizzativo

Il benessere di un lavoratore e di una lavoratrice deriva da una buona relazione con l'ambiente di lavoro. Per la sua realizzazione è necessario analizzare il contesto lavorativo dal punto di vista di diverse discipline che si intrecciano tra loro:

- nella Direttiva del 2004 il Dipartimento della Funzione pubblica ha riconosciuto e definito l'importanza del benessere fisico e psicologico delle persone "collocando tra le priorità di cambiamento da sostenere nelle amministrazioni pubbliche, quella di creare specifiche condizioni che possano incidere sul miglioramento del sistema sociale interno, delle relazioni interpersonali e, in generale della cultura organizzativa, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni."

- L'attenzione alla sicurezza, con la prevenzione agli infortuni, si pone in un'ottica preventiva, attuando azioni a tutela del benessere fisico e psichico della persona e, in tal senso, il benessere è definito "benessere organizzativo".

- La definizione di salute, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, è quella data dall'art. 2 comma 1 lett. o) del decreto legislativo n. 81 del 2008 "Attuazione dell'articolo 1 della legge n. 123 del 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" intendendola come «uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale non consistente solo nell'assenza di malattia o d'infermità». L'equilibrio fra loro e l'ambiente fa sì che le persone migliorino la produttività e l'efficienza dell'organizzazione lavorativa. Per questo, oltre ai rischi fisici, nello svolgimento dell'attività lavorativa si sono affiancati i rischi psicosociali legati alla qualità della vita lavorativa. L'attuazione delle misure preventive e protettive dei rischi fisici e psicosociali richiedono la valutazione dei rischi con specifiche metodologie e analisi previste dal d.lgs 81/2008 e successive modificazioni.

- In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la partecipazione delle organizzazioni sindacali avviene con l'informazione e la consultazione dei Rappresentanti del lavoratori della sicurezza (RLS).

- La partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici all'attuazione dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro, si compie con il contributo dell'organo paritetico del Comitato unico di garanzia (CUG) - che ha unito i compiti dei Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici per il fenomeno del mobbing.

Il Comune di Gavardo si impegna quindi nel prossimo triennio, coinvolgendo il CUG e il Responsabile del Servizio di Prevenzione Protezione (RSPP), ad intraprendere lo studio di un questionario mirato ad analizzare il benessere lavorativo all'interno dell'Ente.

<u>Azione rivolta:</u>	<i>Tutti i dipendenti dell'Ente</i>
<u>Tempistica di realizzazione:</u>	<i>Triennio</i>

Altre iniziative

Ambito di azione: servizi alla persona in ambito sociale e sociosanitario

La violenza di genere è una violazione dei diritti umani ancora persistente.

La violenza fisica è un aspetto di numerose forme di violenza perpetrate contro le donne: stalking, violenza psicologica, economica, fisica, sessuale, e violenza assistita.

La violenza economica ha lo scopo di privare la vittima, in tutto o in parte, della propria indipendenza economica. Le donne costrette a lasciare il lavoro e a cui viene impedito di controllare il proprio denaro diventano dipendenti da chi esercita questa forma di violenza. Le vittime di violenza economica sono costrette a rinunciare alla propria indipendenza.

E' essenziale conoscere i fenomeni per poterli superare.

Le istituzioni possono agire per contrastare la violenza contro le donne mettendo in campo politiche preventive, di contrasto e di presa in carico dei maltrattati, oltre a politiche di monitoraggio e di sostegno per garantire alla donna e ai minori coinvolti un percorso di uscita dalla violenza.

Le azioni previste e attuate, nonché i propositi per il triennio 2024/2026 possono essere sintetizzati come segue:

- ⇒ iniziative di sostegno economico a favore delle famiglie numerose e delle madri nubili con figli minori a carico;
- ⇒ SOCIAL WORK programma per la collocazione lavorativa dei soggetti svantaggiati e delle categorie deboli quali donne sole con figli a carico, persone che hanno dovuto lasciare l'attività lavorativa per motivi familiari e/o con lunghi periodi di disoccupazione;
- ⇒ aiuti alla famiglia, anche mediante l'attivazione di legami di solidarietà tra famiglie e gruppi sociali, con azioni di sostegno economico;
- ⇒ iniziative a sostegno della tutela della maternità e della paternità e del benessere del bambino, rimuovendo le cause di ordine sociale, psicologico ed economico, che possono ostacolare una procreazione consapevole e determinare l'interruzione di gravidanza;
- ⇒ promozione di azioni rivolte al sostegno della responsabilità genitoriale, alla conciliazione tra maternità e lavoro ed azioni a favore delle donne in difficoltà;
- ⇒ iniziative di tutela dei minori, favorendone l'armonica crescita, la permanenza familiare e ove possibile, sostenere l'affido e l'adozione, nonché prevenire fenomeni di emarginazione e devianza;
- ⇒ promozione e sostegno di iniziative ed eventi culturali, di formazione, informazione e sensibilizzazione per diffondere e approfondire la conoscenza delle tematiche riguardanti la violenza di genere e le misure di prevenzione e tutela;
- ⇒ allestimento presso la biblioteca comunale di uno spazio dedicato alle mamme che intendono allattare il proprio figlio al seno;
- ⇒ organizzazione presso la biblioteca comunale del servizio di prestito a domicilio, del servizio bibliolocker e della postazione di autoprestito.

Per “cittadinanza attiva” si intende la partecipazione attiva dell’individuo alla vita sociale e politica della comunità, nel rispetto di diritti e doveri e nell’impegno per migliorare le condizioni di vita collettiva.

L’amministrazione condivisa è un modello organizzativo di gestione dei beni comuni, che, in attuazione del principio costituzionale di sussidiarietà orizzontale di cui all’art. 118, co. 4, consente ai cittadini e alla P.A., in particolar modo al Comune, di svolgere su un piano paritario attività di interesse generale riguardo alla cura, alla rigenerazione e alla gestione condivisa dei beni comuni. Sono “cittadini attivi” tutti i cittadini (singoli, associati e collettivi) che, a prescindere dalla loro residenza o cittadinanza, si attivano per lo svolgimento delle suddette attività di interesse generale. L’Amministrazione condivisa, quindi, è fondata su valori e principi generali, quali la fiducia reciproca, la pubblicità e trasparenza, la responsabilità, l’inclusività e l’apertura, le pari opportunità e il contrasto alle forme di discriminazione, la sostenibilità, la proporzionalità, l’adeguatezza e differenziazione, l’informalità, l’autonomia civica, la prossimità e territorialità.

Il Comune di Gavardo con deliberazione del Consiglio Comunale n. 31 del 8 luglio 2020 ha approvato il Regolamento “sulla collaborazione tra cittadini e amministrazione per la cura, la rigenerazione e la gestione condivisa dei beni comuni urbani”. All’articolo 3 “Principi Generali”, comma 1, lettere d) ed e), recita:

“d) inclusività e apertura: gli interventi di cura, gestione condivisa e rigenerazione dei beni comuni devono essere organizzati in modo da consentire che, in qualsiasi momento, altri cittadini interessati possano dare il proprio contributo aggregandosi alle attività;

e) pari opportunità e contrasto delle discriminazioni: la collaborazione tra amministrazione e cittadini attivi promuove le pari opportunità per genere, origine, età, cittadinanza, condizione sociale, credo religioso, orientamento sessuale e disabilità”.

E’ attualmente attivo un consistente numero di Patti di collaborazione che vanno dalla cura, pulizia e animazione di spazi verdi alla gestione condivisa della biblioteca e delle attività culturali.

E’ obiettivo dell’Amministrazione diffondere la cultura della cittadinanza attiva coinvolgendo scuole e associazioni per curare l’educazione e la formazione dei futuri cittadini su temi centrali, quali l’ambiente, il rispetto e la cura dei beni comuni, il lavoro, la coesione sociale, ecc., che impattano significativamente sulla qualità della vita di uomini e donne.

L’ente intende mantenere, nel prossimo triennio, in linea di massima e compatibilmente con le esigenze di servizio, le attuali misure organizzative, anche in considerazione delle altre specifiche norme che disciplinano la materia.

<u>Azione rivolta:</u>	<i>I cittadini del comune di Gavardo</i>
<u>Tempistica di realizzazione:</u>	<i>Triennio</i>
<u>Verifica di realizzazione anno 2023</u>	<i>Sono stati avviati diversi progetti per promuovere il cambiamento culturale, sociale e nelle relazioni. Progetti che</i>

	<p><i>avvicinano i giovani alla lettura con lo scopo, più che di invitare a leggere di più, di dare valore a ciò che si legge; che insegnano a raccogliere e raccontare esperienze; che hanno coinvolto un gruppo di mamme di nazionalità diverse che si sono rese disponibili a leggere nella propria lingua libri già letti a scuola in italiano con l'insegnante; ed altri vari laboratori didattici e tecnologici per adolescenti e per meno giovani.</i></p> <p><i>Nel 2023 sono stati stipulati/rinnovati 30 patti di collaborazione con cittadini attivi. Patti con azioni di cura diversi ma con l'obiettivo fondamentale di favorire le relazioni e l'integrazione fra persone con culture diverse, di rafforzare il benessere personale e collettivo con il coinvolgimento di cittadini per una finalità comune, di sviluppare il senso di utilità mirato al raggiungimento di un obiettivo condiviso di bene comune.</i></p>
--	---

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale e sarà aggiornato annualmente.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet.

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

Inoltre potranno essere valutati eventuali obiettivi proposti dal CUG di supporto alla genitorialità e al benessere organizzativo.