

COMUNE DI MASI TORELLO (FE)

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2026/2028

Premessa:

La direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri relativa alle “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle amministrazioni pubbliche”, al punto 3.6 sottolinea l’obbligo in capo alle pubbliche amministrazioni di costituire al proprio interno i CUG (Comitato Unico di Garanzia), sottolineando altresì che per le amministrazioni di dimensioni ridotte è possibile istituire il “CUG condiviso”.

L’art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano “piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti piani hanno durata triennale.

Con la successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono quindi state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche.

I principi ineludibili della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità. In tale ottica, l’organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l’organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell’orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare.

L’adozione del Piano triennale di azioni positive risponde ad un obbligo di legge ma può e deve diventare per l’ente una significativa e fondamentale attenzione alla difesa delle pari opportunità tra uomini e donne.

Con deliberazione n. 65 del 04/07/2014 sono state approvate le linee guida del Comitato Unico di Garanzia.

Al fine di garantire il rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori, con deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 31/01/2023 si è provveduto ad aderire alla Rete Provinciale CUG e ad approvarne la Carta ed il Regolamento.

Con determinazione n. 135 del 25/06/2024 si è provveduto a rinnovare i componenti Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in attuazione della Legge n. 183/2010, composto da:

Presidente

Due componenti dipendenti dell’ente (uno effettivo, uno supplente)

Due componenti per le rappresentanze sindacali (uno effettivo, uno supplente)

I dati sotto riportati, aggiornati alla data odierna, dimostrano come l’accesso all’impiego nel Comune da parte delle donne non incontri ostacoli. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

lavoratori/lavoratrici	Area Funzionari e delle EQ	Area degli Istruttori	Area degli Operatori esperti	totale
Donne	2	5		
Uomini	0	2	2	
Totale	2	7	2	

E' presente un Segretario Comunale titolare, uomo.

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi.

Coerentemente con le politiche europee, nazionali e regionali a sostegno della realizzazione del principio delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro, il Piano triennale di Azioni Positive, parte integrante del P.I.A.O., si prefigge di incidere nelle seguenti aree di intervento ritenute strategiche per la realizzazione di politiche di parità:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

L'organizzazione e la gestione del personale del Comune di Masi Torello, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, sarà attuata applicando principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di:

- rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità, nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate;
- 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 dell'attenzione la persona temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;
- promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità:

In tale ambito l'Amministrazione Comunale intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità:

A-ORARI DI LAVORO;

B-FORMAZIONE;

C-ASSUNZIONI;

D-INFORMAZIONE;

Il Piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle quali, saranno coinvolti tutti i settori dell'Ente, ognuno per la parte di propria

competenza.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI MASI TORELLO

Le azioni positive proposte prendono spunto dalle Linee Guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni” emanate il 06 ottobre 2022 dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Funzione Pubblica. Vengono indicati negli ambiti i paragrafi delle linee guida a cui si fa riferimento.

INTERVENTO	ORARIO DI LAVORO
OBIETTIVO	Favorire l’equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.
DESTINATARI	Tutti/e le lavoratrici e i lavoratori
FINANZIAMENTI	Risorse umane e strumentali presenti ad oggi nell’ente
FINALITA’ STRATEGICA	Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l’utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l’ottimizzazione dei tempi di lavoro.
AZIONI POSITIVE	Azione positiva n. 1: possibilità di effettuare le riunioni interne anche attraverso videoconferenza, rispettando fasce orarie coerenti con l’orario di lavoro, anche per il personale apicale. Azione positiva n. 2: utilizzo lavoro agile, secondo le regole vigenti, per favorire particolari esigenze dei lavoratori/lavoratrici Azione positiva 3: laddove possibile, in relazione al servizio, prevedere articolazioni orarie diverse temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali Azione positiva n. 4: previsione di eventuali programmi dedicati al rientro post maternità/paternità e per gestire il "riallineamento" delle risorse a seguito di assenze prolungate (formazione, ma anche allestimento di risorse informative periodicamente aggiornate da fruire volontariamente nel corso del periodo di assenza);prevedere agevolazioni per l’utilizzo al meglio delle ferie a favore di chi rientra in servizio dopo una maternità o assenze per congedo parentale anche ammettendo rientri anticipati
STRUTTURE	Responsabili di settore-Segretari Generale-ufficio Personale-CUG
A CHI E’ RIVOLTO	A tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

INTERVENTO	FORMAZIONE
OBIETTIVO	Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell’arco del triennio di sviluppare una crescita professionale.
DESTINATARI	Tutti/e le lavoratrici e i lavoratori
FINANZIAMENTI	Risorse umane e strumentali presenti ad oggi nell’ente

FINALITA' STRATEGICA	Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti
AZIONI POSITIVE	Azione positiva n. 1: I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro per renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia. Prima di ipotizzare percorsi formativi rivolti a tutti i dipendenti verranno verificate quali sono le risorse umane (uomini-donne) in situazione di maggior criticità proprio per mettere in campo misure che garantiscono effettive opportunità. L'amministrazione si impegna a far svolgere a tutto il personale dell'ente una formazione specifica finalizzata alla promozione di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni di genere sulla materia della L.n.4 del 15 gennaio 2021 Azione positiva n. 2: Predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili e del CUG
STRUTTURE	Responsabili di settore-Segretari Generale-ufficio Personale-CUG
A CHI E' RIVOLTO	A tutti i dipendenti dell'ente

INTERVENTO	ASSUNZIONI
OBIETTIVO	Assicurare politiche di reclutamento e gestione del personale tese a rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali.
DESTINATARI	Tutti/e le lavoratrici e i lavoratori
FINANZIAMENTI	Risorse umane e strumentali presenti ad oggi nell'ente
FINALITA' STRATEGICA	Valorizzazione di tutte le attitudini e capacità professionali
AZIONI POSITIVE	Azione positiva n. 1: Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile, applicando quanto previsto dall'art. 57, comma 1 lett. a) del D. Lgs. 165/2001. Azione positiva n. 2: Redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità, stabilendo requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Inserimento nei bandi della clausola relativa all'equilibrio di genere di cui all'art. 6 del DPR 487/1994. Azione positiva n. 3: nei casi in cui siano previsti requisiti fisici specifici per l'accesso a particolari professioni, l'ente si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Azione positiva n. 4: 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

STRUTTURE	Ufficio Personale-CUG
A CHI E' RIVOLTO	A tutti i dipendenti .

INTERVENTO	INFORMAZIONE
OBIETTIVO	Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità
DESTINATARI	Tutti/e le lavoratrici e i lavoratori
FINANZIAMENTI	Risorse umane e strumentali presenti ad oggi nell'ente
FINALITA' STRATEGICA	Acquisire consapevolezza dei dipendenti sulla tematica delle pari opportunità- favorire maggiore condivisione e partecipazione degli EQ alle azioni che l'amministrazione intende intraprendere
AZIONI POSITIVE	<u>Azione positiva n. 1:</u> programmare incontri di sensibilizzazione e informazione sul tema delle pari opportunità <u>Azione positiva n. 2:</u> sensibilizzare tutti i dipendenti sulle tematiche delle pari opportunità anche attraverso incontri promossi con le realtà territoriali più rappresentative dell'associazionismo femminile
STRUTTURE	Ufficio Personale-Tutti gli uffici- CUG
A CHI E' RIVOLTO	A tutti i dipendenti – A tutti i responsabili- A tutti i cittadini

DURATA DEL PIANO: Il presente piano ha durata triennale ed entra in vigore dal 01/01/2026. Sarà integrato nell'apposita sezione del PIAO approvato ogni anno. Il piano verrà pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito istituzionale. Il presente piano potrà essere oggetto annualmente di integrazioni o correzioni sulla base dei rilievi espressi dal CUG.