



Comune di Settala

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025 – 2027

(artt. 1 comma 1, lettera c), 7 comma 1 e 57 comma 1 del D.Lgs. 30.3.2001, N. 165 e art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006, N. 198)

PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs n. 196/2000, n. 165/2001 e n. 198/2006), ossia “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”, viene adottato il presente Piano di Azioni Positive per il triennio 2025-2027.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l’Amministrazione Comunale favorisce 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. agli orari di lavoro;
3. all’individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l’attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all’individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Il tema dello smart working, divenuto fondamentale in occasione della difficile condizione sociale e lavorativa che ha caratterizzato l’anno 2020, si trasformerà nella principale azione di sostegno alla famiglia ed alle persone in condizioni di fragilità.

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, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

L’art. 1, comma 1, lett. c), del D.Lgs. 30.3.2001, N. 165 prevede la realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari

opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del privato.

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) e di quanto già, in via generale, concordato fra la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale (composta dalle organizzazioni sindacali ammesse alla sottoscrizione dei contratti decentrati e le rappresentanze sindacali unitarie), si dà atto che il Comune di Settala, tenendo in debito conto i principi generali inerenti le pari opportunità, cura costantemente 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.

Con il presente Piano, quindi:

- **l'Ente si impegna:**

- a 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) oltretutto il puntuale aggiornamento, mediante l'utilizzo di apposite risorse umane e strumentali interne.

L'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 30.3.2001, N. 165 prevede a carico delle pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri, l'onere di:

garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: tale onere è rispettato dal Comune di Settala, sia per quanto riguarda l'accesso dall'esterno che per quanto riguarda le progressioni di carriera interne ed il trattamento sul lavoro, tant'è vero che il numero di donne a tempo indeterminato, Segretario Comunale incluso, è pari a n. 19, percentuale sul totale dei dipendenti: 47,50% (dato al 31/12/2023).

Con il presente Piano:

- **l'Ente si impegna:**

- a garantire complessivamente (eccetto che per le progressioni orizzontali), seppur con fisiologiche ma lievi differenze rispetto alle percentuali di cui sopra, nel prossimo triennio, piena continuità nel rispetto dell'onere su citato che, già tiene in debito conto i principi generali inerenti le pari opportunità.

L'art. 57, comma 1, del D.Lgs. 30.3.2001, N. 165 prevede a carico delle pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri, l'onere di:

- **riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e):** tale onere è rispettato dal Comune di Settala sia per quanto riguarda le procedure selettive e concorsuali pubbliche che per quanto riguarda le procedure selettive interne.

Con il presente Piano:

- **l'Ente si impegna:**

- a garantire nel prossimo triennio, piena continuità nel rispetto dell'onere su citato che, già tiene in debito conto i principi generali inerenti le pari opportunità.

- **Finanziare programmi di azioni positive e l'attività del Comitato Unico di Garanzia nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio:** con provvedimento protocollo n. 17012 del 20 dicembre 2012, si è proceduto alla nomina del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

- **Intraprendere lo studio, coinvolgendo il CUG, di un questionario mirato ad analizzare il benessere lavorativo all'interno dell'Ente;**

Con il presente Piano:

- **l'Ente si impegna:**

- a favorire l'operatività del Comitato Unico di Garanzia, garantendo tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento.

- Lo studio, coinvolgendo il CUG di un questionario mirato ad analizzare il benessere lavorativo all'interno dell'Ente.

L'art. 48 del D.Lgs. 11.4.2006, N. 198 prevede la rimozione degli ostacoli che di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e favorisce il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Con il presente Piano:

- **l'Ente si impegna:**

- ad 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;

- a mantenere, nel prossimo triennio, in linea di massima e compatibilmente con le esigenze di servizio, le attuali misure organizzative che, anche in considerazione delle altre specifiche norme che disciplinano la materia delle assunzioni e dell'organizzazione del personale degli enti locali, già tengono in debito conto i principi generali inerenti le pari opportunità;

- a garantire che in occasione tanto di assunzioni, quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile, sia accompagnata da un'esplicita e adeguata motivazione;
- a garantire nel prossimo triennio eguale attenzione alle manifeste necessità di lavoratrici e lavoratori adattando, se necessario, l'orario di servizio, anche in modo differenziato;
- favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, 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.

OBIETTIVI DI RISULTATO ANNI 2025 / 2027

area di azione: pari opportunità		
Diffusione della Cultura delle pari Opportunità		
Obiettivi	Azioni	DA ATTUARE:
Sviluppare nell'ambito dell'Organizzazione comunale la cultura di genere e della valorizzazione delle diversità	Prevedere interventi formativi in materia di pari opportunità Inserire tra le materie di esame sia dei concorsi che delle selezioni interne la normativa sulle pari opportunità	2025 / 2026
Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione legata al genere	Organizzare eventi formativi e/o corsi in materia di "bilancio di genere" rivolto ai Dirigenti e agli Incaricati di EQ e AP (D.P.C.M 4 marzo 2011 par.3.2)	2025
Prevedere e sperimentare strumenti di flessibilità rispondenti alla necessità di conciliare vita familiare e lavorativa tenendo conto dell'età	Rivisitare la normativa interna che prevede l'incremento di strumenti di flessibilità come orario di lavoro, telelavoro, part time, mobilità e favorire la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento del lavoro (smart working)	2025 / 2027

area di azione: Discriminazioni		
Contrasto alla discriminazione e violenza morale o psichica		
Obiettivi	Azioni	da attuare
Favorire il reinserimento del personale assente per lungo tempo: dal congedo di maternità, dal congedo di paternità, da assenza prolungata dovuta a malattia o esigenze familiari	Affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, volto ad aggiornare o colmare eventuali lacune facendo ricorso anche a iniziative formative	2025

area di azione: Promozione ruolo del Comitato Unico di Garanzia

Diffondere la conoscenza del CUG all'interno e all'esterno dell'Ente

Obiettivi	Azioni	da attuare
Promuovere fra il personale la conoscenza del CUG quale organo consultivo, propositivo, di verifica che propone iniziative a favore del benessere organizzativo, pari opportunità e contrasto alla discriminazione dei lavoratori e delle lavoratrici. Valorizzare il ruolo del CUG e l'attività svolta dai propri componenti. Promuovere il ruolo del CUG all'esterno.	Diffondere la conoscenza della normativa in materia, in particolare la Direttiva PCM 4 di marzo 2011 che disciplina le 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 e Direttiva n. 2 della funzione Pubblica GU 184 del 7/8/2019)	2025-2027
Valorizzare il ruolo del CUG e l'attività svolta dai propri componenti	1) Rispettare e valorizzare le funzioni consultiva, propositiva e di verifica del Comitato negli ambiti previsti dalla normativa 2) Aggiornamento e popolamento della pagina del Portale in merito alle attività del CUG	2025-2027
Promuovere il ruolo del Comitato anche all'esterno dell'Ente	Formazione continua per i componenti del Comitato Unico di Garanzia	2025

area di azione: benessere organizzativo

Un'organizzazione attenta che valorizza le Risorse Umane

Obiettivi	Azioni	da attuare
Gestione integrata delle Risorse Umane	1) Standardizzazione e omogeneizzazione delle procedure di gestione delle Risorse Umane nelle diverse articolazioni della struttura 2) Interventi formativi mirati a colmare il digital divide conseguente all'invecchiamento dei lavoratori/lavoratrici nonché attenzione a valorizzare e potenziare la collaborazione inter generazionale 3) nel rispetto della normativa vigente prevedere tutte quelle forme contrattuali che consentano di valorizzare lo sviluppo e la carriera professionale dei dipendenti (progressioni di carriera)	2025-2027
Promozione di una cultura improntata al Benessere Organizzativo	Realizzazione di piani di informazione e formazione al fine di una gestione più efficiente ed efficace delle risorse umane assegnate	2027
	Inserire nel sistema di misurazione e valutazione della performance indicatori relativi a comportamenti orientati a favorire un clima inclusivo, la valorizzazione delle differenze e il B.O.	2027
	Analisi dettagliata dei risultati scaturiti dall'indagine B.O. e stress lavoro-correlato e strutturazione e individuazione e presentazione delle azioni di miglioramento mirate	2027