

COMUNE DI SOVERE



DELIBERAZIONE N. 45

Data 31.03.2022

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITÀ - TRIENNIO 2022/2024.

L'anno duemilaventidue, addì trentuno del mese di marzo alle ore 17.15 nella sala delle adunanze. Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente Legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

		Pres/Ass
Filippini Francesco	SINDACO	Presente
Lanfranchi Massimo	ASSESSORE	Presente
Beretta Silvia	ASSESSORE	Assente
Cadei Federica	ASSESSORE	Assente
Magoni Davide	ASSESSORE	Presente
Totale Presenti		3
Totale Assenti		2

Assiste all'adunanza il Vice Segretario Comunale **Dott. Luca Bassanesi**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il SINDACO, Sig. **Francesco Filippini**, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Deliberazione n. 45 del 31.03.2022

OGGETTO:
APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITÀ - TRIENNIO 2022/2024.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI:

- l'art.57 del D.Lgs. n.165 del 30.03.2001 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- il D.Lgs. n.198 dell’11.04.2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della Legge del 28.11.2005 n. 246”*;
- la Direttiva del 23.05.2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*;

RICHIAMATO il Piano triennale delle azioni positive a favore delle pari opportunità triennio 2019/2021 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 148 del 12.12.2018;

CONSIDERATA la necessità di predisporre il Piano di azioni positive per il triennio 2022- 2024, con le finalità di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

VISTO il Piano Triennale di Azioni Positive 2022/2024, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

CONSIDERATO che tali azioni positive hanno l’obiettivo di adeguare l’organizzazione del lavoro per promuovere la piena partecipazione delle donne alla realtà lavorativa dell’Ente, attraverso l’adozione di strategie basate sulla valorizzazione della presenza femminile e sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

RILEVATO che l’Amministrazione dell’Ente ha promosso da tempo attività ed interventi finalizzati a favorire la realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, rimuovendo, laddove possibile, eventuali ostacoli alla conciliazione tra la vita familiare e professionale delle dipendenti;

VISTO l’art. 48 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267;

ATTESA la propria competenza ai sensi dell’art. 48, del Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, approvato con il D.Lgs. 18/8/2000, n. 267;

ACQUISITO sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell’art.49, comma 1 e dell’art.147 bis del D.Lgs. 18/08/2000, n.267, il parere favorevole di regolarità tecnica da parte del Segretario Comunale attestante la regolarità e la correttezza dell’azione amministrativa;

VISTO il vigente statuto dell’Ente;

VISTO il Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Sovere approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 16.03.2017 e s.m.i.;

Con voti favorevoli unanimi, espressi per alzata di mano;

DELIBERA

1. **DI APPROVARE** il Piano di azioni positive per il triennio 2022-2024, ai sensi dell’art.48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al D.Lgs.n.11/4/2006 n.198, nel documento allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale;

2. **DI DARE ATTO** che risulta costituito il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 21 della L.183/2010 e dalla Direttiva 4/3/2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
3. **DI TRASMETTERE** il presente provvedimento deliberativo alla R.S.U. e alle organizzazioni sindacali territoriali;
4. **DI DARE ATTO** che la presente deliberazione, contestualmente all'affissione all'albo pretorio, verrà trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari;
5. con separata votazione favorevole unanime la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 3, del D.Lgs. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Francesco Filippini

Il Vice Segretario Comunale
Dott. Luca Bassanesi

ESTREMI ESECUTIVITÀ

- ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, la presente deliberazione diventa esecutiva il decimo giorno successivo la pubblicazione.
- ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile.

Il Vice Segretario Comunale
Dott. Luca Bassanesi

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2022 – 2024

Premessa e contesto normativo di riferimento

Il presente Piano di Azioni Positive si pone quale strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, con riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

L'ente, con l'adozione e la stesura di tale piano, auspica il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n.125/1991 (Azioni positive per la realizzazione per la parità uomo donna nel lavoro).

Il contesto normativo di riferimento si riassume come segue:

il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna") ed in particolare l'art. 48 ("Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni") dello stesso impone (..) ai comuni (..) di predisporre il Piano triennale di azioni positive, la cui finalità è quella di "assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

L'art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di "azioni positive", intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro e la direttiva del 23 maggio 2007 ("Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne"), precisa ulteriormente quali siano queste misure, specificando gli ambiti "speciali" di azione su cui intervenire:

- la cultura organizzativa;
- le politiche di reclutamento e di gestione del personale;
- la formazione;
- l'organizzazione del lavoro.

Rilevante è altresì l'art. 7, comma 1, del decreto legislativo n.165/2001 (come modificato dall'art. 21 della legge n.183/2010) che prevede che "le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed 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, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro" inoltre "le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al "benessere organizzativo", aprendo l'ambito di intervento ad azioni positive.

Altra rilevante disposizione di legge, avente un impatto, sia pure indiretto, sui Piani triennali è l'art. 28, comma 1, del Dlgs n. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui "La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro - correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla

provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro". Risulta evidente in tale norma la "sottolineatura", da rileggere anche alla luce del citato art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001, dell'ottica di genere sulla sicurezza sul lavoro e, anche al suo interno, della tutela di profili specifici della salute sul lavoro.

Il D.Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta), in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il "ciclo di gestione della performance" richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

L'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n.183 (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora ed assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001.

Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi 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 dei lavoratori stessi.

Le pubbliche amministrazioni, così 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 sopra esposto e dello spirito della normativa di riferimento, il presente Piano di Azioni Positive 2022-2024 si pone non solo come mero adempimento ad un obbligo di legge, bensì come primario strumento, operativo e di riferimento, per l'applicazione concreta dei principi sopraesposti, tenendo altresì conto del contesto interno e delle dimensioni dell'Ente.

Il contesto del Comune di Sovere

Il Comune di Sovere è caratterizzato da una forte consistenza femminile (64,70%) e, in quanto consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

TOTALE 17: Donne 11 - Uomini 6.

CATEGORIA	POSTI DOTAZIONALI	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
D	4	2 più uno ad interim	2
C	12 DI CUI 5 PART-TIME	11 DI CUI 5 PART-TIME	1
B	4 DI CUI 1 PART-TIME	4 DI CUI 1 PART-TIME	0
	20	17	3

TOTALE POSTI COPERTI: 17

TOTALE POSTI VACANTI: 3

TOTALE POSTI PERSONALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA: 20

Il totale dei dipendenti in servizio è 17, di cui 11 donne e 6 uomini.

Fermo restando che il Segretario Comunale a scavalco è una donna, a livello direttivo è significativo evidenziare che la situazione organica di genere al momento è così rappresentata:

- Dipendenti di cat. D con posizione organizzativa: 2 uomini.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino ed alle imprese.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata “un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività che di appartenenza”.

Obiettivi Generali del Piano

Sulla base degli obiettivi di cui al Piano 2019-2021 il Comune di Sovere ha provveduto alle seguenti attività:

- sanificazione degli ambienti di lavoro;
- corsi formativi in materia di anticorruzione, con particolare riferimento alle tematiche relative agli abusi, alla violenza morale o psichica;
- applicazione degli adempimenti normativi in materia di maternità.

Il Comune di Sovere, nella definizione degli obiettivi del Piano 2022/2024 si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

E' da sottolineare come il benessere organizzativo sia strettamente collegato alla qualità delle performance dell'intero sistema.

Al contrario, quando si verificano condizioni di scarso "benessere organizzativo" si possono determinare:

- diminuzione della produttività;
- assenteismo;
- bassi livelli di motivazione;
- mancanza di impegno;

L'iniziativa oltre al mero adempimento di legge, si prefigge di rappresentare uno strumento di ascolto ove far emergere la percezione dei dipendenti riguardo la sicurezza dei luoghi di lavoro, dei livelli di confort e delle situazioni di stress.

Sono inoltre in previsione nel corso del prossimo triennio 2022/2024 le seguenti attività:

- aggiornamento sito comunale "Amministrazione trasparente" con pubblicazione del presente Piano triennale;
- adozione regolamenti inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale (codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Ente);
- aggiornamento annuale a favore di tutti i dipendenti in materia di anticorruzione con particolare riguardo alle tematiche di abuso nell'ambiente di lavoro.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Di seguito vengono indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungerli.

Descrizione Intervento: **Comunicazione e Trasparenza**

Obiettivo:

Promuovere e favorire la comunicazione e la trasparenza.

Azione positiva 1:

Ascolto dei dipendenti anche attraverso comunicazioni in apposita casella mail al Cug.

Azione positiva 2:

Raccolta di osservazioni dai dipendenti in merito alla valenza della riorganizzazione dell'Ente.

Azione positiva 3:

Adeguamento accesso alla rete Intranet per tutti i dipendenti.

Descrizione Intervento: **Informazione**

Obiettivo:

Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategiche:

Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Funzionari e i titolari di posizione organizzativa, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1:

Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Funzionari e titolari di posizione organizzativa sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2:

Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità, anche attraverso l'aggiornamento del sito comunale sezione "Amministrazione trasparente" con pubblicazione del presente Piano triennale.

Soggetti e uffici coinvolti:

Funzionari, Ufficio Personale.

Descrizione Intervento: **Formazione**

Obiettivo:

Favorire la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

Azione positiva 1:

Garantire la partecipazione a corsi di formazione qualificati, organizzati eventualmente anche presso la sede comunale. Adozione di modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare.

Azione positiva 2:

in caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, adozione di iniziative atte a garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità.

Azione positiva 2:

Aggiornamento annuale a favore di tutti i dipendenti in materia di anticorruzione con particolare riguardo alle tematiche di abuso nell'ambiente di lavoro.

Soggetti e uffici coinvolti:

Funzionari, Segretario, Dipendenti.

Descrizione Intervento: **Indagine sul personale dipendente**

Obiettivo:

Raccogliere informazioni sullo stato del benessere organizzativo dei dipendenti dell'Ente.

Finalità strategiche:

Individuare possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei pubblici dipendenti.

Azione positiva 1:

Effettuazione di un'indagine conoscitiva in forma anonima sull'opinione dei dipendenti in relazione all'organizzazione ed all'ambiente di lavoro.

Azione positiva 2:

Rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione.

Soggetti e uffici coinvolti:

Ufficio Personale. A chi è rivolto: a tutti i dipendenti, ai Funzionari e ai titolari di posizione organizzativa.

Descrizione Intervento: **Adozione regolamenti**

Obiettivo:

Adozione regolamenti inerenti le problematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale dipendente. Attuazione del regolamento in materia di procedimenti disciplinari.

Finalità strategiche:

Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e dell'importanza rappresentata dalla presenza di un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici come elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

Azione positiva 1:

Programmare incontri rivolti ai Funzionari e ai titolari di posizione organizzativa per discutere della situazione dell'ambiente lavorativo.

Descrizione Intervento: **Costante monitoraggio della situazione del contenzioso dei dipendenti verso l'ente e viceversa.**

Obiettivo:

Creare una coscienza interna al Cug sulle cause che inducono i dipendenti a citare l'ente in giudizio per approfondire eventuali aspetti discriminatori e/o di violenza psicologica, etc.

Azione positiva 1:

Ricevere un rapporto trimestrale sulla situazione contenziosi da e verso l'Ente nei confronti dei dipendenti.

Azione positiva 2:

In caso di esito positivo di tali monitoraggi, indizione riunioni apposite del Cug per esaminare le cause della costituzione in giudizio.

Azione positiva 3:

Proposta di rimozione da parte del Cug degli elementi che hanno causato violenze psicologiche, ed altre ripercussioni previste dal codice di condotta nei dipendenti a cui spetta di diritto un ambiente lavorativo basato sul benessere organizzativo.

Descrizione Intervento: **Flessibilità orario di servizio**

Obiettivo:

Facilitare specifiche situazioni di disagio.

Azione positiva 1:

Valutazione e risoluzione delle particolari necessità di tipo familiare o personale nel rispetto dell'equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Azione positiva 2:

Tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e con i regolamenti in vigore.

Descrizione dell'Intervento: **Contrasto alle discriminazioni**

Obiettivo:

Contrasto alle discriminazioni.

Azione positiva 1:

Il Comune di Sovere si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da: pressioni o molestie sessuali; casi di mobbing; atteggiamenti mirati ad avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Azione positiva 3:

Informazione sulla prevenzione in materia di mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro, anche attraverso la divulgazione ai dipendenti di guide e dispense che trattino l'argomento nei suoi diversi aspetti.

Azione positiva 4:

Monitoraggio dello sviluppo di casi di mobbing all'interno dell'Ente, a cura del Cug.

Azione positiva 5:

Presenza di una donna in tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni.

Azione positiva 6:

Tutela delle pari opportunità tra uomo e donna ed assenza di discriminazione nei confronti delle donne nei bandi di selezione per l'assunzione di personale.

Azione positiva 7:

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione di carriera, nonché ai livelli di responsabilità e di direzione.

Monitoraggio e rendicontazione del piano

Il presente PAP potrà essere oggetto di programmazione e revisione annuale.

Il Servizio Personale predisponde annualmente una Relazione da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento delle Pari Opportunità nel quale viene effettuata anche una rendicontazione delle azioni sopra individuate.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale (2022/2024).

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso il Servizio Gestione Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale.

Potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.