

3.4 Il piano delle azioni positive

3.4.1 Premessa

Il piano è stato approvato dal Comitato Unico di Garanzia, costituito con determinazione del segretario comunale n. 4 del 21 marzo 2024 con verbale n. 1/2025 del 13 febbraio 2025. Il piano è stato, altresì, trasmesso alla consigliera provinciale per le pari opportunità per il parere di competenza con nota prot. 1073 del 26/02/2025.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 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".

L'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (che sostituisce l'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000) prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, predispongono 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.

Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Il D.Lgs. n. 198/2006, all'art. 42 comma 2, lettere d), e) e f), indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- 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;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- 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.

La Direttiva 2/19 del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"

Secondo quanto disposto da tale normativa, quindi, le Azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16 gennaio 2025, cosiddetta "Zangrillo", fissa principi, obiettivi e strumenti per la valorizzazione delle persone e la produzione di valore pubblico attraverso la formazione del personale delle amministrazioni pubbliche e che in particolare richiama: "la formazione sui temi dell'etica e del contrasto alla violenza contro le donne, abilitando i dipendenti alla fruizione della formazione sulla piattaforma Syllabus, in attuazione di quanto previsto dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 29 novembre 2023".

3.4.2 Piano triennale 2025/2027

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, il Comune di Tramatzia adotta il presente Piano di Azioni Positive, di durata triennale – triennio 2025/2027, conformemente a quanto disposto dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, che è anche aggiornamento della sezione del P.I.A.O. 2024/2026.

In particolare, l'attenzione del Piano si rivolgerà alle misure volte a favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita dei/delle dipendenti, definendo contestualmente, da un lato, "strumenti di conciliazione" fra responsabilità lavorative e familiari e, dall'altro, "percorsi di pari opportunità".

Il presente Piano si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

3.4.3 Analisi del personale

Alla data del 31.12.2024 il personale dipendente in servizio a tempo indeterminato consta di n. 8 unità come di seguito dettagliato:

donne	3
uomini	5

Dipendenti "Responsabili di Area e/o servizio", ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000: n. 3 (due uomini e una donna).

Ad essi si aggiunge il Segretario comunale (donna), che presta attività lavorativa in regime di convenzione per n. 6 ore settimanali.

3.4.4 Obiettivi

Dalla rilevazione della dotazione organica del personale dipendente si desume una maggiore presenza di personale maschile.

Si specifica, altresì, che i percorsi per l'accesso o l'avanzamento di carriera sono attuati sulla base delle specifiche norme di legge o regolamentari nel pieno rispetto della pari opportunità per cui la prevalenza è data dalla casualità e non al mancato rispetto della normativa vigente.

La formazione e l'aggiornamento del personale è attualmente garantita, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione e di relazione nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile del Servizio o, per questi ultimi, al Segretario comunale.

L'organizzazione del lavoro è stata strutturata con modalità che favoriscono per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

L'Amministrazione Comunale si prefigge come obiettivi di continuare, nel corso del prossimo triennio, a:

- Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Obiettivo 2: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità tramite formazione specifica.

3.4.5 Azioni positive

Per l'attuazione dei predetti obiettivi sono previste le seguenti azioni positive.

Azione 1: Ambiente di lavoro

Destinatari: Tutte/i le/i lavoratrici/ori

Obiettivo: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni

Il Comune di Tramatza si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie;
- 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.

Intervento: Il Comune di Tramatza, nel presente Piano introduce alcune misure di maggior tutela nei confronti dei dipendenti per le molestie sul luogo di lavoro.

In particolare, il lavoratore o la lavoratrice che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni, molestie o molestie sessuali poste in essere in violazione dei divieti di cui al citato D.Lgs. n. 198/2006:

- Non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure organizzative avente effetto negativo diretto ed indiretto, sulle condizioni di lavoro determinate dalla denuncia stessa;
- Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo;
- Sono altresì nulle il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2013 del c.c. nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria nei confronti del denunciante.

Si precisa che le predette tutele non sono garantite nei casi in cui sia accertata anche con sentenza di primo grado la responsabilità penale del denunciante per reati di calunnia o diffamazione ovvero per infondatezza della denuncia.

Il Comune di Tramatza è tenuto ad assicurare e garantire l'integrità fisica e morale e la dignità di ogni dipendente adottando qualsiasi iniziativa e concordandola con le organizzazioni sindacali. A tal fine il segretario provvederà ad inviare ai responsabili di servizio una raccomandazione in tal senso;

Periodo di realizzazione: triennio 2025-2027

Azione 2: Flessibilità oraria

Destinatari: Tutte/i le/i lavoratrici/ori

Obiettivo: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Il Comune di Tramatza favorisce l'adozione di politiche afferenti ai servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando 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 formazione.

Continuare 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 del part-time e la flessibilità dell'orario. L'Ente favorisce, inoltre, sempre per i motivi succitati, eventuali richieste di mobilità che favoriscano l'avvicinamento della famiglia.

Intervento:

- **Disciplina del part-time**
Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dai vigenti C.C.N.L.
- **Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi**
Favorire, 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.

Promuovere 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 possano 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 con previsione all'interno del regolamento di organizzazione.

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.

- **Comunicazione**
In itinere rispetto al processo di sviluppo delle azioni precedentemente descritte e a conclusione delle stesse, si procederà ad attività di informazione e comunicazione, in particolare sulla normativa esistente in materia di permessi, congedi ed opportunità.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti 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.

Periodo di realizzazione: triennio 2025-2027

Azione 3: Formazione

Destinatari: Tutte/i le/i lavoratrici/ori

Obiettivo: Promuovere le pari opportunità tramite formazione specifica

La formazione mira ad accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo anche attraverso l'utilizzo di specifici strumenti e di una corretta comunicazione interpersonale. Con questo programma si vogliono sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sui temi dell'etica, sulla parità di genere e contrasto alla violenza contro le donne, sviluppando le competenze e mettendolo nelle condizioni di promuovere gli obiettivi di parità tra i vari livelli.

Ogni lavoratore deve sentirsi impegnato alla creazione di un luogo di lavoro che faccia sentire le persone protette e al sicuro, in quanto condizione essenziale per il benessere lavorativo e il personale. La cultura del rispetto richiama a dei valori cui si ispirano i comportamenti organizzativi nonché a quelle componenti quali la capacità di accogliere le differenze, di comunicare e di lavorare in gruppi interdisciplinari per raggiungere obiettivi istituzionali comuni. Tuttavia, cambiamenti organizzativi, ritmi di lavoro elevati e altre condizioni lavorative, possono essere elementi che influenzano il livello di stress del lavoratore/lavoratrice e possono contribuire a creare condizioni di rischio di aggressioni/violenze o molestie sul luogo di lavoro, costituendo al contempo una grave fonte di deterioramento della salute e del benessere. Il contrasto a questo fenomeno, sempre più in crescita, richiede la messa in campo di interventi mirati al fine di contenere, ridurre e gestire tale rischio. Riconoscere, intercettare e contrastare il suo manifestarsi richiede un approccio olistico con la proattività della dirigenza e di tutto il personale Inail in relazione al proprio ruolo.

La formazione, quale leva strategica per lo sviluppo della consapevolezza e delle conoscenze nei diversi ruoli, può favorire un cambiamento culturale e una crescita soggettiva da cui può discendere un cambiamento nei comportamenti.

Ciascun funzionario di EQ dovrà vigilare sulla partecipazione dei dipendenti della propria area. Sarà cura di ciascun lavoratore trasmettere all'ufficio personale e per conoscenza alla segretaria comunale gli attestati di partecipazione al corso.

Intervento: I dipendenti dovranno obbligatoriamente partecipare al corso, denominato "La cultura del rispetto", presente sulla piattaforma Syllabus, di formazione e sensibilizzazione rivolto alle lavoratrici e ai lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sano e orientato alla parità di genere e alle pari opportunità.

Periodo di realizzazione: triennio 2025-2027

3.4.6 Monitoraggio

Entro il 15 gennaio dell'anno successivo i Funzionari EQ responsabili di servizio trasmettono al Segretario Comunale un report sull'attuazione di quanto previsto nella presente sottosezione.