

## BENESSERE E PARI OPPORTUNITA'

### Piano delle azioni positive

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni, per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. L'uguaglianza di genere è infatti un valore fondamentale dell'Unione europea ed è uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile). La norma italiana, e in particolare il D. Lgs. n. 198/2006 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita tuttavia di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

A tal riguardo:

-il D. Lgs. n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" all'articolo 48, intitolato "*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano *Piani triennali di azioni positive* tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro;

-il Decreto legge n. 80 del 09/06/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, nel disciplinare i contenuti del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) prevede che esso definisca le modalità e azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi (art. 6 lett. g);

-il D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81, "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e organizzazione*", ha successivamente sancito che sono soppressi tra gli altri, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, gli adempimenti inerenti ai Piani di azioni positive;

-il D.M. 30 giugno 2022 n. 132, "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione*", ha infine disposto che la "Sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione", nella sottosezione "Performance", deve indicare gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Coerentemente con le politiche europee, nazionali e regionali a sostegno della realizzazione del principio delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro, il presente Piano di Azioni Positive si inserisce all'interno del PIAO 2024-2026 nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Gazzuolo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritti dalla normativa in materia.

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. n. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.lgs. n. 196/2000, n. 165/2001 e 198/2006) e di quanto previsto dalla Direttiva 2/19 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*" viene adottato il presente Piano delle Azioni Positive 2024/2026 al fine di 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 realizzazioni di pari opportunità.

Nell'organizzazione del Comune di Gazzuolo è presente in parte maggioritaria la componente femminile e per tale motivo si rende opportuno nella gestione del personale attivare quegli strumenti idonei a promuovere le pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

#### SITUAZIONE ATTUALE:

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

	<b>Area dei Funzionari ed E.Q.</b>	<b>Area degli Istruttori</b>	<b>Area degli Operatori Esperti</b>
Donne	2	5	1
Uomini	0	1	2
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>3</b>

Il Segretario Comunale è una donna.

Le Responsabili di Servizio cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.lgs. n. 267/2000 sono 3 e sono tutte donne.

#### **OBIETTIVI:**

Nell'ambito del più generale obiettivo di garantire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni, assicurando il rispetto delle pari opportunità, sono individuati i seguenti obiettivi specifici e le relative azioni positive:

**Obiettivo 1:** garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.

**Obiettivo 2:** garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale nel rispetto del principio che non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

**Obiettivo 3:** promuovere le pari opportunità nella crescita professionale;

**Obiettivo 4:** garantire forme di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;

**Obiettivo 5:** promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

**Obiettivo 6:** iniziative per il contrasto alla violenza di genere

#### **AZIONI POSITIVE:**

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

Obiettivo 1 AMBIENTE DI LAVORO – azioni:

- sensibilizzare il personale all'ascolto dell'altro e alla lettura attenta di quanto avviene nel luogo di lavoro;
- predisporre le misure più idonee affinché non si verificano situazioni conflittuali, determinate ad esempio da 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;
- monitorare fenomeni di mobbing e molestie sessuali sul luogo di lavoro (come descritto dall'art. 660 del codice penale) favorendo un ambiente di lavoro il più rassicurante possibile;

Obiettivo 2 RECLUTAMENTO – azioni:

- in tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni deve essere garantita la presenza di entrambi i generi, salva motivata impossibilità;
- nella redazione dei bandi di concorso o selezione per l'assunzione del personale deve essere richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;

Obiettivo 3 CRESCITA PROFESSIONALE – azioni:

- il ruolo della donna nella famiglia non deve costituire un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale;
- partecipazione a corsi di formazione professionale;
- garantire che le assegnazioni delle posizioni di responsabilità siano attribuite esclusivamente in base all'esperienza maturata, nell'Ente o al di fuori dello stesso, alle capacità individuali dimostrate e alle potenzialità espresse, tenendo conto del profilo professionale e della categoria di appartenenza;
- applicare metodologie di premialità che tengano conto della qualità e della quantità della prestazione resa, senza penalizzare coloro che operano con orario ridotto, ma utilizzando criteri di proporzionalità;

#### Obiettivo 4 CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO – azioni:

- agevolare il reinserimento professionale nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità, attivando, ove richiesto, percorsi specifici;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie e di articolazioni orarie diverse anche temporanee, finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio e per motivate esigenze personali, familiari e sociali, fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico;
- in presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle già previste per periodi di tempo limitati;
- saranno promosse azioni per favorire la qualità della vita e del lavoro delle persone;

#### Obiettivo 5 INFORMAZIONI SULLE PARI OPPORTUNITA' – azioni:

- attivazione di strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti (attraverso mail, buchette di segnalazione ed ogni altro canale ritenuto attuabile);
- *raccolta* e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione nell'Ente (posta elettronica, inserimento sul sito istituzionale);
- realizzazione di incontri/eventi rivolti ai dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità;
- pubblicazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive;

#### Obiettivo 6 CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE – azioni:

- adesione alla Giornata internazionale contro la violenza sulle donne;
- installazione di una panchina rossa nel giardino pubblico adiacente alla sede del Comune quale simbolo visibile e permanente dell'impegno del Comune;
- avviare iniziative di formazione, sensibilizzazione e comunicazione finalizzate a diffondere una più approfondita conoscenza e consapevolezza del tema.

#### **DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:**

Il presente Piano, ricompreso nel PIAO, ha durata triennale a decorrere dalla data di approvazione.

Il Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente, sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Il presente Piano verrà, inoltre, inviato alle organizzazioni sindacali.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti all'Amministrazione Comunale da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.