



# COMUNE DI OSTIGLIA

## **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022**

Approvato con Deliberazione G.C. n. 10 del 31-01-2020

## PREMESSA

Il Piano triennale di azioni positive oltre a rispondere ad un obbligo di legge vuole porsi nel contesto del Comune di Ostiglia come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

## NORMATIVA DI RIFERIMENTO

### a) Il contesto europeo

Direttiva 2000/43/CE - Nel giugno 2000, la Commissione Europea adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

### b) Il contesto normativo nazionale e regionale

- Legge n. 125 del 10/04/1991 *"Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"*
- Legge n. 53 del 08/03/2000 *"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"*
- D. Lgs. n. 165 del 30/03/2001 (art. 7-54-57) *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*
- D. Lgs. n. 198 del 01/04/2006 *"Codice delle pari opportunità"*
- Direttiva del 23/05/2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche"*
- D. Lgs. n. 150 del 27/10/2009 *"Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*
- Legge n. 183 del 04/11/2010 (art. 21) *"Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"*
- Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità *"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"*
- Legge n. 124 del 7/8/2015 *"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*

## RELAZIONE INTRODUTTIVA

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

Il Comune di Ostiglia è caratterizzato da una forte presenza femminile (circa il 67,00 %) e per questo è necessaria nella gestione del personale un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure

“*speciali*” - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta –

e “*temporanee*”, in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Secondo quanto disposto da tale normativa, 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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, ad oggetto “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nell’essere propositive e propulsive ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

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

## **SITUAZIONE ATTUALE**

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (alla data del 01/12/2019) presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DONNE N. 25 (solo personale di ruolo presso Ente)

UOMINI N. 13

DIPENDENTI N. 39 oltre al Segretario Comunale (uomo)

Responsabili di Area/settore: Donne: 2 (di cui n. 1 in convenzione con altro Ente) Uomini: 2

Si dà atto 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 sussiste un divario fra i generi inferiore a due terzi ed anzi, la presenza femminile supera quella maschile sia in termini numerici che di livello contrattuale.

Si dà atto, inoltre, che l’Ente garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti ed ai propri dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all’interno dell’Ente.

Si adottano, inoltre, le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

## **LE AZIONI POSITIVE E LE AREE TEMATICHE DA SVILUPPARE TRIENNIO 2020-2022**

La riforma pensionistica, aumentando notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per la pensione, ha trattenuto nell'ente persone che stavano programmando e gestendo la loro uscita dal mondo del lavoro e che, di conseguenza, sono state obbligate a ripensare e a riprogrammare il proprio ruolo nell'ambito lavorativo.

Le recenti riforme della pubblica amministrazione, per esempio quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti, la trasparenza dell'azione amministrativa per citarne alcune, l'entrata in vigore del Regolamento europeo sulla privacy, la conseguente introduzione di nuove modalità organizzative, continuano a determinare un forte impegno da parte del personale nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro; inoltre obbligano la struttura, e le persone che vi lavorano, a ripensare e modificare i processi lavorativi ed a sviluppare ed utilizzare nuove competenze.

La L. 7 agosto 2015 n. 124, all'art. 14 *“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”*, promuove l'utilizzo nelle amministrazioni pubbliche del telelavoro e di nuove modalità spazio-temporali.

Su questo versante il nostro Ente, nel corso del 2018, ha portato a termine un progetto di formazione sullo Smart Working che ha coinvolto sia i responsabili di posizione organizzativa che il personale di diverse categorie e profili professionali. Rimangono comunque da adeguare la struttura organizzativa e la dotazione tecnologica dell'Ente.

Per uno sviluppo e consolidamento di buone pratiche l'Amministrazione e il CUG, con il Piano di Azioni Positive, intendono promuovere interventi tesi non solo al superare le disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'amministrazione, ma anche volti a migliorare il benessere organizzativo complessivo ed a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'ente e nella comunità.

Nel comune di Ostiglia è in vigore un orario flessibile in entrata e in uscita fruibile da tutti i dipendenti e, per andare incontro alle esigenze del personale che si trova in una o più delle situazioni particolari disciplinate dall'art. 27 CCNL 2018 (madri, padri o fruitori di Legge 104), sono state accolte articolazioni orarie diverse da quelle generali, garantendo un equilibrio tra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

## **OBIETTIVI DEL PIANO**

Le azioni positive sono state aggregate in 7 ambiti di intervento con finalità ed obiettivi specifici, come sotto riportati.

**AMBITO 1** Studi e indagini a sostegno della promozione delle Pari Opportunità

**Finalità: Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e del Benessere Organizzativo**

**Obiettivi:**

- a) *Monitorare la situazione del personale nei diversi settori di attività dell'ente (rispetto al PAP precedente);*
- b) *Monitorare la fruizione degli istituti contrattuali riferiti alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.*

**AMBITO 2** Promozione del benessere organizzativo e verifica codice di comportamento.

**Finalità: Promuovere il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro**

**Obiettivi:**

- a) *Monitorare, verificare ed eventualmente aggiornare il codice di comportamento;*
- b) *Potenziare le sinergie tra i soggetti che si occupano di benessere per la realizzazione di attività comuni.*

### **AMBITO 3 – Linguaggio di genere**

**Finalità:** *Favorire il rispetto del linguaggio di genere nella comunicazione e negli atti amministrativi dell'Ente per garantire le Pari Opportunità*

**Obiettivi:**

- a) *Sensibilizzare il personale dell'Ente all'utilizzo del linguaggio di genere;*
- b) *Promuovere l'uso del linguaggio di genere nei documenti dell'ente attraverso l'utilizzo, per quanto possibile, di termini inclusivi anziché divisivi.*

### **AMBITO 4 conciliazione**

**Finalità:** *Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzate a favorire i bisogni di conciliazione del personale.*

**Obiettivi:**

- a) *Garantire la diffusione, tra il personale, delle novità normative in materia di congedo parentale;*
- b) *Promuovere azioni di sostegno e affiancamento per il reinserimento del personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze personali o familiari;*
- c) *Promuovere azioni di sostegno al personale per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro. In particolare, in caso di nuove richieste di servizio part-time, procedere ad una analisi della concessione del part-time nelle varie strutture dell'ente ed individuazione di obiettivi di miglioramento.*

### **AMBITO 5 organizzazione del lavoro e ambiente di lavoro**

**Finalità:** *Garantire il benessere lavorativo nell'ambito dell'organizzazione del lavoro*

**Obiettivi:**

- a) *Favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative;*
- c) *Valorizzare il bagaglio di esperienze e conoscenze del personale esperto di prossima uscita dal mondo del lavoro per favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa di appartenenza oltre che facilitare l' eventuale inserimento del personale subentrante;*
- d) *Collocare il materiale di archivio non corrente negli appositi locali per rendere gli ambienti di lavoro più salubri e sicuri oltre che funzionali ad una soddisfacente organizzazione degli spazi;*

### **AMBITO 6 sensibilizzazione, informazione e comunicazione**

**Finalità:** *Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità*

**Obiettivi:**

- a) *Diffondere la comunicazione delle azioni per il benessere e per le pari opportunità;*
- b) *Individuare e promuovere nuove azioni di miglioramento in tema di benessere lavorativo anche attraverso la pubblicazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive e l'analisi ed il confronto con la realtà di altri Enti.*

### **AMBITO 7: Funzionamento del CUG**

**Finalità:** *Potenziare il ruolo e l'azione del CUG*

**Obiettivi:**

- a) *Promuovere la formazione e l'aggiornamento del CUG, nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del Comitato.*

### **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (2020-2022).

Il piano è pubblicato sul sito dell'ente alla sezione Amministrazione Trasparente ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza, presso l'Ufficio Personale saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltro al CUG – Comitato Unico di Garanzia, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

\*o\*o\*o\*o\*