



PIANO DI AZIONI POSITIVE
PER LE PARI OPPORTUNITA'
2021/2023

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n° 17 del 2/2/2021

SOMMARIO

Premessa	3
Fonti normative	3
Durata e contenuto del Piano	3
Personale in servizio	4
Obiettivi	6
Azioni positive	7
Pubblicità e durata	8

Premessa

L'art. 48 del D.Lgs. 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" prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il presente Piano è l'espressione della volontà dell'Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione.

Fonti normative

- l'art. 37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970 n° 300, che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata la parità di sesso;
- il D.P.R. 9 maggio 1994 n°487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n° 267, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001 n°165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli: 1, comma 1, lettera c); 7, comma 1; 19, comma 5-ter; 35, comma 3, lettera c); 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006 n°198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità;
- il D.Lgs. 25 gennaio 2010 n°5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";
- Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007
- i vari contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni locali.

Durata e contenuto del Piano

Il presente Piano ha durata triennale e si sviluppa in tre parti:

- Personale in servizio
- Obiettivi
- Azioni positive.

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

Personale in servizio

Il personale in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre 2020 risulta essere il seguente (Tab. 1):

Categoria	Maschi	%	Femmine	%	Totale complessivo
A	1	50	1	50	2
B	22	64,7	12	35,3	34
C	44	32,1	93	67,9	137
D	27	34,6	51	65,4	78
Dirigenza	2	50	2	50	4
Totale complessivo	96	37,6	159	62,4	255

Di cui part-time (Tab. 2):

Categoria	Maschi	%	Femmine	%	Totale complessivo
A	0	0	1	100	1
B	0	0	2	100	2
C	1	9,1	10	90,9	11
D	0	0	6	100	6
Totale complessivo	1	5	19	95	20

Personale che ha usufruito del congedo parentale (art. 32 D.Lgs. 151/2001) nel corso del 2020 (Tab. 3):

Categoria	Maschi	%	Femmine	%	Totale complessivo
A	0	0	0	0	0
B	0	0	0	0	0
C	1	9,1	10	90,9	11
D	1	20	4	80	5
Dirigenza	0	0	0	0	0
Totale complessivo	2	12,5	14	87,5	16

Personale che ha usufruito dei permessi per diritto allo studio (150 ore) nel corso del 2020 (Tab. 4):

Genere	Numero	%
Maschi	0	0
Femmine	0	0
Totale complessivo	0	0

Personale che ha fruito dei permessi per Legge n° 104/92 nel corso del 2020 (Tab. 5):

Genere	Numero	%
Maschi	4	23,5
Femmine	13	76,5
Totale complessivo	17	100

Personale che ha fruito del congedo specifico ex art. 23, comma 1, D.L. n° 18/2020 e s.m.i. nel corso del 2020 (Tab. 6):

Genere	Numero	%
Maschi	2	8,3
Femmine	22	91,7
Totale complessivo	24	100

Personale che ha partecipato ad attività formative nel corso del 2020 (Tab. 7):

Genere	Numero	%
Maschi	16	30,2
Femmine	37	69,8
Totale complessivo	53	100

I RUOLI DIRETTIVI (al 31/12/2020)

A tempo indeterminato (Tab. 8):

	Maschi	%	Femmine	%	Totale
Dirigenti*	2	40	3	60	5
Posizioni organizzative	11	47,8	12	52,2	23
Totale complessivo	13	46,4	15	53,6	28

A tempo determinato (Tab. 9):

	Maschi	%	Femmine	%	Totale
Dirigenti	2	100	0	0	2
Posizioni organizzative	1	100	0	0	1
Totale complessivo	3	100	0	0	3

Totale (Tab. 10):

	Maschi	%	Femmine	%	Totale
Dirigenti*	4	57,1	3	42,9	7
Posizioni organizzative	12	50	12	50	24
Totale complessivo	16	51,6	15	48,4	31

*: compreso il Segretario comunale

Obiettivi

Dalla rilevazione del personale in servizio al 31/12/2020 si desume che non occorre intraprendere azioni per favorire il riequilibrio della presenza femminile, atteso che la percentuale di dipendenti donne è di gran lunga maggiore rispetto a quella di dipendenti uomini ed è prevalente in ogni categoria, ad eccezione:

- della categoria "B", dove è inquadrato il personale ex operaio e quello addetto al trasporto scolastico, settori in cui storicamente la presenza maschile risulta prevalente (**Tab. 1**).
- dei dirigenti a tempo determinato (**Tab. 9**), dove entrambi i dirigenti sono maschi;
- del complesso delle posizioni apicali (dirigenti) e sub-apicali (posizioni organizzative), dove vi è una leggerissima prevalenza maschile (**16 a 15 - Tab. 10**).

Tra gli aspetti da sottolineare maggiormente, rileviamo:

- la categoria "C" presenta una percentuale di dipendenti donne di oltre il doppio di quella maschile;
- la categoria "D" presenta una percentuale di dipendenti donne di quasi il doppio di quella maschile;
- la quasi totalità (**95%**) del personale con orario di lavoro ridotto è di genere femminile (**Tab. 2**), così come è nettamente prevalente il personale di genere femminile che ha beneficiato dei congedi parentali (**87,5% - Tab. 3**), dei permessi per assistenza ai disabili (**76,5% - Tab. 5**) e del nuovo congedo specifico "Covid-19" (**91,7% - Tab. 6**);
- netta è anche la prevalenza femminile (**69,8%**) nella partecipazione ad attività formative (**Tab. 7**).

I percorsi per l'accesso all'impiego o l'avanzamento di carriera sono attuati sulla base delle specifiche norme di legge o regolamentari nel pieno rispetto del piano della pari opportunità.

Nell'anno 2020 sono stati espletati 2 concorsi pubblici, con i seguenti esiti:

- concorso per n° 1 posto di Dirigente tecnico:
 - vincitore maschio (100%);
 - idonei 10 (70% maschi, 30% femmine);
- concorso per n° 45 posti di cat. C – area amministrativa:
 - vincitori 45 (28,9% maschi; 71,1% femmine);
 - idonei 46 (41,3% maschi, 58,7% femmine);

La formazione e l'aggiornamento del personale (**Tab. 7**) è garantita, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere e sviluppare conoscenze e competenze specifiche, capacità di comunicazione e di relazione nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione e con l'esigenza di assicurare il raggiungimento degli attuali standard dei servizi.

Ogni dipendente ha inoltre la facoltà di richiedere la partecipazione a corsi di formazione/aggiornamento al proprio Dirigente, che valuta l'opportunità di detta partecipazione senza discriminazioni tra uomini e donne.

L'organizzazione del lavoro è stata progettata e strutturata con modalità che favoriscono, per entrambi i generi, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. E' stata prevista la flessibilità di 30 minuti in entrata, da recuperare in uscita e possono inoltre essere accordati orari differenziati su richiesta motivata dei dipendenti, in special modo per le donne durante il primo anno di vita del figlio (c.d. "allattamento").

Nelle commissioni per la selezione del personale è costantemente garantita la presenza di entrambi i generi, salvo motivata impossibilità.

L'Amministrazione comunale si prefigge come obiettivi di continuare:

- a garantire quanto sopra evidenziato in ordine alla formazione del personale e alle modalità organizzative del lavoro, con particolare riferimento alla strutturazione dell'orario di lavoro;
- a garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori;
- a promuovere la cultura di genere attraverso una migliore e capillare comunicazione e diffusione delle informazioni sulle pari opportunità.

Un'ultima notazione va rivolta alla contingenza epidemiologica verificatasi nell'anno 2020, che porterà con sé importanti mutamenti organizzativi anche negli anni seguenti, conclusa la fase emergenziale.

I vari strumenti predisposti dalla normativa emergenziale (tra cui vedasi, oltre al lavoro "agile" generalizzato, anche il richiamo fatto al congedo specifico di cui alla tabella 6 a pag. 5) e le linee guida per la predisposizione dei futuri POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) non possono essere avulsi rispetto ad una realizzazione senza discriminazione di progetti e obiettivi, ad una apertura senza distinzioni di genere alle modalità agili di lavoro e al contemperamento ottimale del tempo lavoro/cura familiare, al fine della reciproca soddisfazione di bisogni non necessariamente confliggenti.

Azioni positive

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

1. Verrà garantito un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone.
2. Saranno autorizzate, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze motivate e documentate di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili.
3. I dipendenti saranno informati sulla normativa e sulle disposizioni interne in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche attraverso la pubblicazione dei documenti sulla intranet del Comune.
4. Sarà favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali ecc.) mediante l'adozione di misure di accompagnamento (ad esempio attraverso specifici interventi di aggiornamento professionale, gestiti sia in economia che mediante soggetti esterni).
5. Verrà stimolata la predisposizione di progetti di lavoro in modalità "agile", sia per ottimizzare le presenze in sede per ruoli e funzioni incompatibili con l'attività a distanza, sia per un migliore contemperamento con le esigenze contingenti di cura familiare o distanza dalla residenza, senza distinzione di genere o ruolo, anche in sostituzione dei consolidati strumenti normativi o contrattuali che incidono sulla retribuzione e quindi anche sulla motivazione del dipendente.
6. Verrà garantita pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso all'impiego, per lo sviluppo professionale e di carriera e per l'attribuzione di incarichi direttivi. A tale scopo, ciascun bando/avviso

di selezione di personale dovrà contenere espressamente il richiamo ai principi di cui al D.Lgs. n° 198/2006.

7. In tutte le commissioni per la selezione del personale verrà garantita la presenza di entrambi i generi, salvo motivata impossibilità.

Pubblicità e durata

Il presente Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente".

Il Piano ha validità per il triennio 2021-2023.
