



COMUNE DI CALTRANO

Provincia di Vicenza

Piazza Dante n. 8 – 36030 Caltrano (VI) – c.f. 84000910244 – p.i. 00541820247
n. tel. 0445/891043 fax n. 0445/395938
e-mail ragioneria@comune.caltrano.vi.it

PIANO AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2022 – 2024

(art. 48 "D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Azioni Positive nelle Pubbliche Amministrazioni")

Approvato con delibera di G.C. n. 11 del 28.02.2022

INDICE

PREMESSA

1. Fonti Normative
2. Il Piano Azioni Positive
3. Analisi della strutture del personale

LA PIANIFICAZIONE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022 – 2024

1. Obiettivi del Piano
2. Progetti ed azioni positive da attivare

Progetto n. 1: Valorizzare il potenziale femminile nella missione dell'Ente

Progetto n. 2: Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate

Progetto n. 3: 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 sulla persona e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti attraverso la disciplina delle forme di flessibilità lavorativa e la flessibilità dell'orario

Progetto n. 4: Tutelare il benessere fisico e psichico del personale dipendente

Progetto n. 5: Informazione e comunicazione

PREMESSA

1. Fonti Normative

D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”

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 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 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. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 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 4 novembre 2010 (art. 21), “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, 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 4 marzo 2011 concernente le 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 23 novembre 2012, n. 215 “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte e degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nelle composizioni delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”

Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”

Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”

(Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti

Disciplina contrattuale nazionale e decentrata per il personale

2. Il Piano Azioni Positive

Il piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Il D.Lgs. n. 198 dell' 11.4.2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna.

Le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

L'art. 19 del C.C.N.L. 14.09.2000 stabilisce che: *“Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge n. 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs. n. 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in “azioni positive” a favore delle lavoratrici”.*

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 sotto rappresentate. Le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento.

Le azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

A tal fine, è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

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.

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

3. Analisi della strutture del personale

Il personale in servizio alla data del 31/12/2021, oltre al Segretario in reggenza a scavalco, è di n° 22 unità così suddivise:

- n. 17 donne, in particolare n. 5 donne in servizio presso il comune di Caltrano (di cui n. 1 part-time a 25 ore) e n. 12 donne in servizio presso l'Istituzione casa di riposo di Caltrano (di cui n. 2 a part-time 24 ore e 5 a part-time 30 ore);
- n. 4 uomini in servizio presso il comune di Caltrano e n. 1 uomo in servizio presso l'Istituzione casa di riposo di Caltrano a part time 30 ore.

I Responsabili di Settore a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui agli artt. 107 e 109 del D.Lgs. sono n. 1 uomo e n. 1 donna.

Il Segretario comunale è uomo.

Dall'Analisi della situazione del personale dipendente, in linea generale, non emergono particolari criticità, tenuto conto della prevalenza complessiva di personale femminile e della sua collocazione nei diversi livelli di inquadramento e posizione gerarchiche.

Al momento, quindi, non sussistono significative condizioni di divario, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità a favore delle lavoratrici donne e dei lavoratori uomini.

LA PIANIFICAZIONE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022 – 2024

1. Obiettivi del Piano

Il presente piano si pone come obiettivi:

- a) usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
- b) rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate;
- c) 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 dell'attenzione la persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- d) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità
- e) promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

2. Progetti ed azioni positive da attivare

Progetto n. 1: Valorizzare il potenziale femminile nella missione dell'Ente.

- Azione positiva:
 - promozione della partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna
- Azione positiva:
 - sostegno al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino; agevolazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata, in aspettativa per congedi familiari maternità o altro; creare la possibilità, per i dipendenti neo genitori e non residenti di inserire i figli in strutture locali per la prima infanzia
- Azione positiva:
 - incentivazione della crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono sotto rappresentate.

Progetto n. 2: Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.

- *Azione positiva:
 - attenzione da parte dei Responsabili di Settore ad ogni tipo di atteggiamenti e condotte riconducibili nell'ambito delle molestie sessuali e del mobbing, ai sensi dell'articolo 19, comma 3, lettera d) del C.C.N.L. 14 settembre 2000.

*Azione positiva:

- riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.

Progetto n. 3: 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 sulla persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti attraverso la disciplina delle forme di flessibilità lavorativa e la flessibilità dell'orario.

*Azione positiva:

- sostegno al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino; agevolazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi), in aspettativa per congedi familiari maternità od altro; creare la possibilità, per i dipendenti neo genitori e non residenti, di inserire i figli nel nido intercomunale;

*Azione positiva:

- miglioramento dell'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi);
- attenzione e valutazione del part-time come strumento di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo a quelle situazioni ove si presenta un problema di handicap. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti nel rispetto delle esigenze dell'Amministrazione;

*Azione positiva:

- 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 nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti e di quanto previsto dalle norme e dai contratti nazionali e decentrati.

Favorire, altresì, l'utilizzo degli istituti previsti per l'accadimento e l'assistenza di figli minori da parte del genere maschile.

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 possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.

Progetto n. 4: Tutelare il benessere fisico e psichico del personale dipendente.

*Azione positiva:

- programmazione di incontri rivolti ai Responsabili di Settore per individuare e migliorare l'ambiente lavorativo nonché garantire il migliore apporto sia in termini di produttività che di affezione del personale

*Azione positiva:

- promozione della sicurezza e prevenzione dei rischi dell'ambiente di lavoro. Prevenzione dello stress da lavoro correlato agendo sull'organizzazione dei settori e dei servizi con la definizione e l'assegnazione chiara dei ruoli, competenze e responsabilità di ogni lavoratore.

Progetto n.5 : Informazione e comunicazione.

*Azione positiva:

- Il Comune si impegna a raccogliere e condividere materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).

* Azione positiva:

- Il Comune si impegna alla diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito internet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsto ad hoc.