

Allegato A)



**CITTA' DI SPINEA
COMITATO UNICO DI GARANZIA**

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2021 – 2023

1) FONTI NORMATIVE :

- Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- 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”, il quale ha riconosciuto la rilevanza del principio delle pari opportunità quale modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche (art. 8);
- 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”;

- Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 80 recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, il quale in attuazione del “Jobs Act” ha apportato modifiche al T.U. in materia di sostegno della maternità e della paternità di cui al D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151, introducendo misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità per rendere più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorire, in tal modo, le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico;
- 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 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 (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile);
- Direttiva n. 2/2019 adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di Pari Opportunità recante “misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, la quale ha l’obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all’interno delle amministrazioni pubbliche.

2) PREMESSE

Il Piano di Azioni Positive previsto dell’art. 48 del D.lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all’interno di un contesto organizzativo e di lavoro che esplica gli obiettivi, i tempi e le risorse necessarie per realizzare progetti mirati ad eliminare forme discriminatorie eventualmente rilevate.

La normativa italiana ed in particolare l’art. 42 del D. Lgs. n.198/2006 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 a realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”. Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

- 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 sotto rappresentate ed 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 ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi,
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La strategia delle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche.

Tali misure debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale, predisposti ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n.198/2006 da ogni Amministrazione.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 del Comune di Spinea, in continuità con il precedente Piano, dà attuazione agli obiettivi di pari opportunità come descritto dal D.Lgs. n. 198/2006 e costituisce uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Infatti, la valorizzazione professionale del personale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità e per accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi resi ai cittadini.

Pertanto, il presente piano sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a favorire politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante risorsa per l'Amministrazione poiché il C.U.G., grazie allo svolgimento dell'attività che gli è propria, può riuscire a supportare il processo di diagnosi di disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze. Gli interventi del Piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, anche il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto, ogni anno potrà essere sempre aggiornato qualora emergano nuove opportunità, nuovi bisogni e nuove emergenze organizzative che comportino una rimodulazione degli interventi previsti nel piano.

Infatti, anche il contesto estremamente incerto e in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria in cui ci si trova, impone particolare cautela e monitoraggio degli obiettivi che potranno essere modificati e riadattati alle mutate esigenze.

3. ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

La situazione del personale dipendente in servizio al 31/03/2021 viene rappresentata nel quadro di raffronto tra uomini e donne di seguito illustrato:

Totale personale a tempo indeterminato: 89

Totale uomini: 26 (di cui 1 di cat. A, 7 di cat. B, 12 di cat. C e 6 di cat. D)

Totale donne: 63 (di cui 10 di cat. B, 34 di cat. C e 19 di cat. D)

Dipendenti titolari di posizioni organizzative: 9, di cui 5 donne

Il Segretario Generale è un uomo.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER SETTORI/SERVIZI – LIVELLI DI INQUADRAMENTO E GENERE (escluse P.O.)

SETTORI	CATEGORIA	GENERE
AFFARI GENERALI (URP, CONCESSIONI CIMITERIALI, MESSI COMUNALI, LEGALE)	1 Cat. A	1 maschio
	3 Cat. B	3 femmine
	6 Cat. C	6 femmine
	4 Cat. C	4 maschi
	2 Cat. D	2 femmine

SERVIZI DEMOGRAFICI	1 Cat. B 6 Cat. C 2 Cat. C 2 Cat. D	1 femmina 6 femmine 2 maschi 2 femmine
FINANZIARIO E PERSONALE	2 Cat. B 6 Cat. C 2 Cat. D	2 femmine 6 femmine 2 femmine
SCUOLA, CULTURA E SPORT	2 Cat. B 1 Cat. B 4 Cat. C 2 Cat. C	2 femmine 1 maschio 4 femmine 2 maschi
SOCIALE	3 Cat. C 4 Cat. D	3 femmine 4 femmine
PIANIFICAZIONE DEL TERRITORIO	1 Cat. B 1 Cat. B 4 Cat. C 1 Cat. C 2 Cat. D 2 Cat. D	1 femmina 1 maschio 4 femmine 1 maschio 2 femmine 2 maschi
TRIBUTI, ACCERTAMENTO, RISCOSSIONE	1 Cat. B 1 Cat. C 1 Cat. C	1 femmina 1 femmina 1 maschio
SETTORE AMBIENTE	1 Cat. C 1 Cat. D	1 femmina 1 femmina
MANUTENZIONI E SICUREZZA	5 Cat. B 1 Cat. C 1 Cat. C	5 maschi 1 femmina 1 maschio
LAVORI PUBBLICI-PATRIMONIO- PROGETTAZIONI	2 Cat. C 1 Cat. C 1 Cat. D	2 femmine 1 maschio 1 femmina
Totale dipendenti : 80	Totale Cat. A : 1 Totale Cat. B: 17 Totale Cat. C: 46 Totale Cat. D: 16	Totale genere femminile: 58 Totale genere maschile: 22

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	0	1	11	7	4	23	25,84	2	7	10	31	2	52	58,43
Part Time >50%	0	0	1	1	0	2	2,25	0	0	3	7	1	11	12,36
Part Time <50%	0	0	0	1	0	1	1,12	0	0	0	0	0	0	0
Totale	0	1	12	9	4	26	29,21	2	7	13	38	3	63	70,79
Totale %	0	1,12	13,48	10,11	4,49	29,21		2,25	7,87	14,61	42,7	3,37	70,79	

Come si evince dalle tabelle, il personale in servizio al 31.03.2021 si compone di 89 dipendenti (di cui 26 uomini e 63 donne) e un segretario comunale. Pertanto, per quanto concerne la composizione di genere si registra una prevalenza femminile (il 70 % dei dipendenti è composto da donne).

Di seguito la tabella riassuntiva relativa alle fasce di età del personale dipendente rileva che la maggior parte dei dipendenti sono over 50 (25 dipendenti ricadono nella fascia d'età compresa tra i 41 e i 50 anni e 47 dipendenti nella fascia d'età compresa tra i 51 e i 60 anni) registrando un'età media piuttosto elevata.

Classi età Inquadramento	UOMINI					TOTALE	DONNE					TOTALE
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
A TEMPO INDET.	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0

B TEMPO INDET.	0	0	2	4	1	7	0	0	2	6	2	10
C TEMPO INDET.	0	1	7	3	1	12	2	4	6	21	1	34
D TEMPO INDET.	0	0	3	1	2	6	0	3	5	11	0	19
Totale personale	0	1	12	9	4	26	2	7	13	38	3	63

4. AZIONI POSITIVE DEL TRIENNIO

In coerenza e in continuità con il Piano Azioni Positive 2018-2020 si propongono le seguenti azioni specifiche:

1. Descrizione intervento: **REINSERIMENTO DEL PERSONALE DOPO LUNGHI PERIODI DI ASSENZA**

OBIETTIVO: garantire le pari opportunità anche in materia di formazione e di aggiornamento professionale.

AZIONE POSITIVA : interventi di reinserimento lavorativo dei/delle dipendenti assenti per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, malattia, aspettativa ecc.) che prevedono un affiancamento interno predisposto dal responsabile dell'ufficio di appartenenza finalizzato all'aggiornamento professionale degli stessi o altre forme di sostegno (aggiornamenti legislativi, organizzativi, formativi) in modo tale da renderli autonomi ed integrati nel più breve tempo possibile.

INDICATORI: n. dipendenti coinvolti nei programmi di reinserimento lavorativo: 100% del personale coinvolto.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: Responsabili dei Settori interessati, Servizio Personale.

DESTINATARI: personale assente per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, malattia, aspettativa).

FINANZIAMENTI ESISTENTI: 2.500,00 Euro (vedi capitolo n. 01101.03.1200 Formazione).

2. Descrizione intervento: **FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE ASSEGNATO AD ALTRI SETTORI**

OBIETTIVO: garantire le pari opportunità anche in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale.

AZIONE POSITIVA: programmazione di percorsi di aggiornamento e di riqualificazione professionale per lo svolgimento delle nuove mansioni nell'ipotesi di destinazione ad altra funzione a seguito di mutamenti organizzativi dell'Ente. Tali percorsi permettono al dipendente che si trovi in

tale situazione di reintegrarsi nell'ambito lavorativo senza disagi ed a prepararsi con serenità alle nuove mansioni.

INDICATORI :n. dipendenti coinvolti nei percorsi di aggiornamento e riqualificazione professionale: 100% del personale coinvolto.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: Responsabili dei Settori interessati, Servizio Personale.

DESTINATARI: personale assegnato ad altri Settori dell'Ente.

FINANZIAMENTI ESISTENTI: 2.500,00 Euro (vedi capitolo n. 01101.03.1200 Formazione).

3. DESCRIZIONE INTERVENTO: Nuovo modello di lavoro : IL LAVORO AGILE

OBIETTIVO: tutela del benessere organizzativo e conciliazione vita-lavoro anche mediante una diversa modalità di lavoro.

AZIONE POSITIVA 1: proseguire l'esperienza del lavoro agile, anche mediante sistemi di videoconferenza da remoto, sviluppata a seguito dell'emergenza epidemiologica da SARS COV 2 iniziata nel 2020, in quanto oltre a fungere da strumento di conciliazione vita-lavoro previsto dalla legge, tale modalità di lavoro è altresì funzionale al cambiamento della cultura organizzativa improntata sul lavoro per obiettivi favorendo una maggior autonomia e fiducia tra responsabili del Settore di appartenenza e collaboratori;

AZIONE POSITIVA 2: programmare percorsi di formazione a distanza per tutto il personale al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro agile;

INDICATORI: somministrazione di questionari sull'utilizzo della modalità di lavoro agile durante il periodo emergenziale e sulle problematiche riscontrate al fine di migliorare tale modalità di lavoro nel suo futuro in prospettiva di un Suo utilizzo ordinario; n. dipendenti che svolgono percorsi di formazione a distanza e in smart working superiore al 50% dei dipendenti ai quali vengono proposti tali percorsi formativi.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: Ufficio personale , Responsabili di Settore, Segretario Generale.

DESTINATARI: dipendenti che svolgono il loro lavoro in modalità agile.

FINANZIAMENTI ESISTENTI: 1.000,00 Euro (vedi capitolo n. 01101.03.1200 Formazione).

4. Descrizione intervento: **FORMAZIONE**

OBIETTIVO: favorire la crescita professionale dei dipendenti mediante la programmazione di attività formative, tenendo conto delle esigenze dei Settori e garantendo un'equa partecipazione a tutti dipendenti senza distinzione di genere.

AZIONE POSITIVA 1: analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative ed alle innovazioni tecnologiche;

AZIONE POSITIVA 2 : prevedere nel Piano di Formazione dell'Ente che la formazione obbligatoria e l'aggiornamento professionale concordato siano svolti in orario di lavoro tenendo conto dell'articolazione degli orari di lavoro;

AZIONE POSITIVA 3: redazione di un elenco dei corsi di formazione effettuati.

INDICATORI : n. dipendenti che partecipano ai corsi di formazione, inserimento nel piano della formazione.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: Segretario Generale, Responsabili di Settore, Servizio Personale, Comitato Unico di Garanzia.

DESTINATARI: Tutto il personale senza distinzione di genere.

FINANZIAMENTI ESISTENTI: 16.950,00 Euro (vedi capitoli vari formazione).

5. Descrizione intervento: **VALORIZZAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

OBIETTIVO: favorire l'attuazione delle politiche di pari opportunità e promuovere la formazione e l'aggiornamento del C.U.G. sulle tematiche delle pari opportunità e del benessere organizzativo, quale presupposto indispensabile per il miglioramento dell'efficienza dell'attività svolta dai lavoratori e dalle lavoratrici dell'Ente.

AZIONE POSITIVA 1 : attivare un percorso formativo specifico rivolto ai membri del C.U.G. sui temi di propria competenza con formazione individuale o di gruppo;

AZIONE POSITIVA 2 : fornire al C.U.G. tutte le informazioni necessarie per garantire l'effettiva partecipazione ai progetti e alle iniziative del piano e il controllo sulle modalità di realizzazione del piano e sui risultati conseguiti;

AZIONE POSITIVA 3: garantire il continuo aggiornamento della sezione del sito web dedicata al C.U.G.

INDICATORI: n. membri del C.U.G. che svolgono corsi di formazione e n. corsi svolti dai membri del C.U.G.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI : Servizio Personale, C.U.G.

DESTINATARI: membri del C.U.G.

FINANZIAMENTI ESISTENTI: 1.000,00 Euro (vedi capitolo n. 01101.03.1500 spese azioni positive pari opportunità)

6) DURATA E PUBBLICAZIONE DEL PIANO

Il presente piano ha validità per il triennio 2021-2023 e verrà pubblicato nell'Albo Pretorio on-line, sul sito istituzionale dell'ente e nella rete intranet.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, suggerimenti e osservazioni da parte del personale dipendente e della Consigliera di parità in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.