

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

TRIENNIO 2022-2024

Premessa

L'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2000 stabiliva, fra l'altro, l'obbligo, per i Comuni di dotarsi di un Piano di azioni positive "tendenti ad assicurare, nel loro ambiti rispettivi, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne". Tale norma è stata poi recepita nell'art. 48 del d.lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità".

Il Comune di Desenzano del Garda si è dotato per la prima volta di un piano delle azioni positive per il triennio 2006-2008, approvato con deliberazione G.C. n. 146/2006.

A seguito dell'entrata in vigore della L. 183/2010, a norma della quale "le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno (...) il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing", la Giunta comunale, con propria deliberazione n. 53 del 22/3/2011, ha nominato il CUG, approvando con deliberazione n. 122 del 7/6/2011 il relativo regolamento. Da ultimo, con decreto sindacale n. 1 del 24/01/2020, è stato nominato il CUG per il triennio 2020-2023.

La direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04/03/2011 avente come oggetto "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 stabilisce che il CUG abbia a titolo esemplificativo i seguenti compiti propositivi:

- predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità.

La direttiva n. 2 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario alle Pari Opportunità del 27/06/2019 assegna ai CUG il compito di predisporre, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sull'attuazione del Piano triennale delle azioni positive.

Il CUG ha dunque istituzionalmente il compito di proporre il piano delle azioni positive. La legge prevede poi che il piano elaborato dalle Pubbliche amministrazioni sia sottoposto al parere della RSU e della Consigliera di Parità territorialmente competente.

Essendo stato costituita, nel nostro Ente, anche la Commissione per le Pari Opportunità, il Piano viene sottoposto anche all'attenzione di quest'ultima, affinché possano essere inserite azioni per la realizzazione delle pari opportunità a valenza allargata al territorio comunale. A seguire il piano viene approvato dalla Giunta comunale, anche come allegato al Piano della Performance.

Obiettivi

Gli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere si ispirano ai seguenti principi:

- a. Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b. Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica, gli obiettivi che da perseguire nel piano 2022-2024, in continuità con il piano precedente, sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.
9. Garantire l'accesso alle forme di lavoro agile con opportune priorità in termini di conciliazione con le esigenze familiari

L'organico del Comune

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Desenzano del Garda non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune **non presenta** situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, così come risulta dalla tabella che segue:

RUOLO CATEGORIA	DONNE	%	UOMINI	%	di cui PART- TIME	TOTALE
DIRIGENTI	2	50,00 %	2	50,00 %		4
CAT. D - P.O.	7	53,85%	6	46,15%		13
CAT. D	14	70,0%	6	30,0%	1	20
CAT. C	51	52,58%	46	47,42%	20	97
CAT. B	23	56,10%	18	43,90%	14	41
TOTALE	97	55,43%	78	44,57%	33	175

Il piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Le azioni positive

1. Proseguire la positiva esperienza intrapresa con la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
2. Garantire, nel rispetto dell'art. 7, commi 1 e 4, e dell'art.57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 165/2001 e degli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL 21.5.2018, per quanto riguarda i punti di cui alle lettere a) e b):
 - a. la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere anche per il reinvestimento lavorativo (in vista del prolungamento dell'età pensionabile, delle eventuali riconversioni di mansioni, delle criticità psico- fisiche);
 - b. adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità,

- anche in presenza di disabilità, e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- c. riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/2 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
 - d. motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/progressioni;
 - e. garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;
3. Effettuare nel triennio almeno un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale, al fine di poter valutare in modo corretto e non conflittuale le richieste di mobilità interna atte a ridurre lo stress da lavoro correlato e migliorare, così, la performance dei dipendenti e, complessivamente, dell'Ente;
4. mettere a disposizione del personale dipendente:
- a. le strutture ed i servizi dell'asilo nido aziendale, consentendo loro l'accesso agevolato e preferenziale;
 - b. i servizi CREC e CAG, mensa scolastica, eventuali altri servizi per la prima infanzia attivati nel prossimo triennio, consentendo loro l'accesso agevolato e preferenziale;
 - c. i servizi per le persone anziane, se residenti a Desenzano, consentendo loro un accesso preferenziale (es. SAD).

Nel caso in cui gli orari di detti servizi – al momento compatibili con gli orari lavorativi dei dipendenti comunali – dovessero essere modificati per esigenze di bilancio o altri motivi, dovranno essere valutate positivamente le richieste di modifica dell'orario di lavoro, compatibilmente con le necessità del settore di appartenenza.

5. consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze personali o familiari (assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ecc.), come previsto dal Capo III del CCNL 21.5.2018. Tali personalizzazioni di orario dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi (anche attraverso la mobilità interna)
6. Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità, o al rientro da altre assenze prolungate, prevedendo particolari forme di accompagnamento e di affiancamento da parte dei competenti servizi per colmare eventuali lacune e mantenere le competenze ad un livello costante che migliori i flussi informativi (anche attraverso apposite iniziative formative);

7. Organizzazione dello *smart working* o lavoro agile, extra stato emergenziale, quale nuova modalità spazio-temporale di svolgimento della prestazione lavorativa, sviluppo e superamento del telelavoro, quale forma di azione per incentivare ed agevolare l'accesso ed il mantenimento dell'occupazione per coloro si trovino in situazioni particolari, personali o familiari e sociali, costituisce una possibile alternativa periodica alla presenza giornaliera sul posto di lavoro, in tutti quei casi in cui sia necessario conciliare vita professionale e familiare attraverso significative modificazioni organizzative (periodi facoltativi dopo la nascita di bambini, problemi di trasporto e di movimento legati alla disabilità, esigenze di cure assidue personali ed in momenti cruciali della crescita dei figli, malattie o necessità di assistenza a parenti, esigenze di studio), senza incorrere in una diminuzione consistente di stipendio e, quindi, in una limitazione dell'autonomia economica. Nel frattempo è da mantenere quale misura urgente in materia di contenimento e gestione dell'emergenza sanitario - epidemiologica da COVID-2019, allo scopo di prevenire e contrastare la diffusione del virus, e per ogni altra situazione emergenziale che necessiti di modalità lavorative spazio-temporali diverse dal "lavoro in presenza".

Metodologia: individuazione delle strutture con attività che possono essere effettuati in modalità *smart*, regolamentazione, scelta dei criteri, assistenza tecnica e monitoraggio e del progetto, flessibilità necessaria per intervenire laddove si evidenzino punti critici.

8. Messa a disposizione dei dipendenti comunali, attraverso la rete Intranet, del Piano delle Azioni Positive approvato e le sue eventuali modifiche, segnalando la realizzazione di particolari iniziative e le figure all'interno dell'ente a cui rivolgersi per chiarimenti o informazioni.

Risorse coinvolte

Comitato Direzionale, Servizio Risorse Umane, Comitato Unico di Garanzia, Funzione Qualità, Commissione per le Pari Opportunità fra Uomini e Donne.

Monitoraggio

Il Comitato Unico di Garanzia curerà il monitoraggio del piano, relazionando annualmente alla Giunta Comunale e alle RSU.

La Commissione per le Pari Opportunità relazionerà annualmente circa i progetti a valenza esterna realizzati sul territorio comunale.