



COMUNE DI BREDA DI PIAVE

Provincia di Treviso

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

D.Lgs. n. 198/2006

PREMESSA

Il D.Lgs. n. 198 del 2006 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, all’articolo 48, intitolato “*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*” stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano “*Piani triennali di azioni positive*” tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano Triennale, il divieto di assumere da parte dell’Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

La recente direttiva n. 2/2019, emanata congiuntamente dal Ministero della Pubblica Amministrazione e dal sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, sostituisce la sopracitata direttiva del 23 maggio 2007, recependo i ripetuti interventi normativi nazionali e comunitari, divenendo oggi il provvedimento a cui guardare per avere le linee di indirizzo in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D.Lgs. n. 198 del 2006. Nella medesima direttiva sono state adeguate anche le previsioni in materia di C.U.G., sulla scorta di quanto emerso nella prima fase applicativa delle disposizioni in materia di Comitati Unici di Garanzia.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di un’adeguata attività di pianificazione e programmazione, con il presente Piano l’Amministrazione Comunale intende promuovere ed attuare tali principi, in attuazione delle disposizioni vigenti, sviluppando una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all’interno dell’amministrazione pubblica.

Alle luce delle citate norme il Comune di Breda di Piave ha approvato, con deliberazione di Giunta comunale n. ____ del _____ il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020 – 2022.

Il presente Piano, elaborato dal C.U.G. al quale sono esplicitamente assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, traccia le nuove linee operative che il Comune di Breda di Piave dovrà osservare nel triennio 2020 – 2022.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Legge 20 maggio 1970, n. 300 “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”;

Legge 10 aprile 1991, n. 125, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”

D.Lgs 8 marzo 2000, n. 53, “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 18 agosto 2000, n. 267, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”

D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151 , “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53”

D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57), “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modificazioni e integrazioni

D.Lgs 9 luglio 2003, n. 215, “Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”

D.Lgs 1 aprile 2006, n. 198, “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

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 27 ottobre 2009, n. 150, “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 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23) , “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per 15 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 degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”

D.Lgs 15 giugno 2015, n. 80, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Legge 7 agosto 2015, n. 124, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”

Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”

ANALISI DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In via preliminare non si può prescindere da una ricognizione sulla ripartizione per genere dell’organico del Comune alla data del 31/12/2019, non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalle tabelle che seguono:

Categorie

Lavoratori	cat. D	cat. C	cat. B	cat. A	totale
Donne	6	10 ¹	2	1	19
Uomini	1	4	4		9

Orario di servizio

Lavoratori	Tempo pieno	part Time ≥ 50%	part Time < 50%	totale
Donne	12	7 ²	0	19
Uomini	9	0	0	9

Le riportate tabelle evidenziano come non vi siano situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, anzi si registra una netta prevalenza delle donne nella categoria C, situazione che ritroviamo anche all’interno delle posizioni apicali, le P.O., a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all’art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000, sono 5, di cui 4 donne.

Al momento non sussistono significative condizioni di divario e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne e ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l’individuazione di iniziative di miglioramento organizzativo.

¹ Una dipendente è assunta con contratto a tempo determinato in forza del diritto alla conservazione del posto di un’ex dipendente.

² Idem

OBIETTIVI DEL PIANO:

Viene ribadito che:

- l'uguaglianza tra le donne e gli uomini presenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario e nazionale;
- la lotta contro le disuguaglianze persistenti tra le donne e gli uomini in tutte le sfere della società rappresenta una sfida che richiede cambiamenti strutturali e comportamentali nonché una ridefinizione dei ruoli delle donne e degli uomini;
- le disparità di genere si manifestano a livello più generale nell'occupazione, nella retribuzione, nell'orario di lavoro, nell'accesso a posti di responsabilità e nella condivisione delle responsabilità in materia di impegni familiari e domestici;
- è necessario assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento e la lotta contro ogni discriminazione basata sul genere attivando tutte le misure necessarie per rimuovere gli ostacoli alla piena parità di opportunità tra uomini e donne.

Il Piano si caratterizza, quindi, per essere rivolto a tutti coloro che lavorano nel Comune di Breda di Piave superando la tradizionale concezione che vede le azioni positive siano rivolte esclusivamente alle lavoratrici, ritenendo opportuno privilegiare azioni trasversali, che partendo dalle esigenze delle donne, si possono estendere anche agli uomini.

Al fine di concretizzare gli strumenti normativi occorre un salto di qualità, possibile solo a condizione di riuscire ad integrare la dimensione della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli: nelle organizzazioni, nella vita e nella società.

Si chiede quindi anche al Comune di Breda di Piave un rinnovato impegno per la parità tra donne e uomini attraverso il potenziamento della prospettiva di genere in tutte le sue politiche. In particolare è necessario un approccio diversificato alla gestione delle risorse umane, finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo che favorisca l'espressione del potenziale individuale e lo utilizzi come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

AZIONI POSITIVE

Il presente piano triennale di azioni positive 2020-2022, predisposto alla luce della direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia" che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e che ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità,

non vuole enfatizzare l'attenzione alle donne, ma focalizzarsi "sull'attenzione all'organizzazione" che comprende uomini e donne.

Lo stesso è nato dal lavoro svolto all'interno del C.U.G., al quale sono esplicitamente assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, gli obiettivi sono stati fissati anche grazie all'apporto del personale dipendente che ha avanzato proposte oggetto di verifica e condivisione.

La parità di genere è strettamente funzionale all'economicità, all'efficienza e all'efficacia dell'azione amministrativa perché consente una migliore utilizzazione delle risorse umane. Affinchè possa essere raggiunta si richiede innanzitutto un cambiamento culturale sia in tutto il personale che nelle strutture organizzative, e non solo misure ed azioni specifiche, che, peraltro, sono comunque previste. Ecco perché il presente piano intende focalizzarsi sul rafforzamento del legame esistente tra le pari opportunità, il tema del benessere organizzativo e la performance organizzativa che si ripercuotono sulle donne e sugli uomini dell'organico.

Vengono riportati un ristretto numero di misure e comportamenti che si ritengono particolarmente rilevanti e prioritari e che l'amministrazione potrà adottare e assicurarne l'applicazione.

Nello specifico:

CONCILIAZIONE TEMPI E DI LAVORO	
Obiettivo n. 1	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali anche mediante una diversa organizzazione del lavoro
PERIODO	2020-2021-2022
AZIONI	Articolare orari diversi e temporanei legati a particolari esigenze familiari e personali su richiesta dei singoli dipendenti
ATTORI COINVOLTI	Responsabili di area – Ufficio personale
MISURAZIONE	Indicatore n. 1 per le annualità 2020, 2021 e 2022: numero di dipendenti autorizzati ad effettuare articolazioni orarie diverse Valore atteso: percentuale di dipendenti autorizzati sul numero dei richiedenti 80% Fonte del dato: ufficio del personale
BENEFICIARI	Tutto il personale
SPESA	L'azione non prevede alcun onere a carico dell'Amministrazione

GESTIONE RISORSE UMANE E QUALITA' DEL LAVORO	
Obiettivo n. 2	Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti, promuovere una costante attività formativa
PERIODO	2020-2021-2022
AZIONI	<p>Censimento delle capacità professionali del personale dipendente attraverso l'analisi dei curriculum vitae – n. dipendenti da censire 28;</p> <p>Promuovere l'aggiornamento professionale anche attraverso la creazione di questionari ah hoc per indagare le esigenze dei dipendenti</p> <p>Organizzazione di percorsi formativi e valorizzazione della modalità webinar</p>
ATTORI COINVOLTI	Segretario Generale -Responsabili di area – Ufficio personale - CUG
MISURAZIONE	<p>Indicatore n. 1 per l'anno 2022: realizzazione di una banca dati delle competenze professionali; Valore atteso: si</p> <p>Indicatore n. 2 per gli anni 2021 e 2022: somministrazione dei questionari; Valori attesi: n.1 questionario per anno;</p> <p>Indicatore n. 3 per gli anni 2020, 2021, 2022: percentuale dipendenti che partecipano ai percorsi formativi Valore atteso: 40% Fonte del dato: ufficio del personale - CUG</p>
BENEFICIARI	Tutto il personale
SPESA	L'Amministrazione ha previsto nel bilancio di previsione per la formazione € 5.000,00 per ciascuna annualità

PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' NELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	
Obiettivo n. 3	Garantire la presenza paritaria di uomini e donne all'interno delle commissioni di concorso/selezione
PERIODO	2020-2021-2022
AZIONI	Nominare almeno 1/3 di donne nelle commissioni di concorso/selezione; concorsi/avvisi di mobilità in programmazione: n.2 (nel 2021)
ATTORI COINVOLTI	Ufficio personale
MISURAZIONE	Indicatore n. 1 per le annualità 2020, 2021 e 2022: presenza di almeno 1/3 di donne in tutte le commissioni di concorso/selezione Valore atteso: 100% Fonte del dato: ufficio del personale
BENEFICIARI	Dipendenti donne delle categorie C e D
SPESA	L'azione non prevede alcun onere a carico dell'Amministrazione

INFORMAZIONI PART-TIME E SMART WORKING	
Obiettivo n. 4	Agevolare i dipendenti nella concessione degli strumenti previsti dalla normativa, come, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, part-time e smart working
PERIODO	2020-2021-2022
AZIONI	Favorire la conoscenza della normativa in materia di congedi parentali, smart-working e forme di lavoro flessibile Accogliere compatibilmente con le esigenze di servizio e le disposizioni di legge le richieste dei dipendenti
ATTORI COINVOLTI	Ufficio personale – Responsabili di area
MISURAZIONE	Indicatore n. 1 per le annualità 2020, 2021 e 2022: una circolare

	<p>informativa all'anno Valore atteso: 100% Indicatore n. 2 per le annualità 2020, 2021 e 2022: percentuale di richieste di part-time e smart-working accolte Valore atteso: 50% per il part-time e 20% per lo smart-working Fonte del dato: ufficio del personale</p>
BENEFICIARI	Tutto il personale
SPESA	L'azione non prevede alcun onere a carico dell'Amministrazione

ATTUAZIONE DEL PIANO

L'Amministrazione Comunale informerà le R.S.U. e la Consigliera di Parità della provincia di Treviso impegnandosi a rispettare i tempi e i modi d'attuazione del Piano.

Si impegna ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in attuazione.

L'Amministrazione Comunale si impegna altresì a provvedere al controllo in itinere del piano al fine di procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento, anche in relazione agli eventuali mutamenti del contesto normativo e organizzativo.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito web dell'Ente nell'apposita sezione in Amministrazione Trasparente relativa alle attività del C.U.G.

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