



Isola Rizza



San Pietro di Morubio

AREA ECONOMICO FINANZIARIA

Sede Operativa: Via Motta, 2 – 37050 San Pietro di Morubio (VR)

Tel. 045 6969000 – Fax 045 6969016

Pec: segreteria.unionedxadige.vr@pecveneto.it

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2021-2023

(Art. 48, del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198)

Premessa

Il Piano delle Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disegualità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Ente.

L'art. 42 del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198, definisce le "azioni positive" quali azioni volte alla rimozione degli ostacoli

L'art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28.11.2005 n. 246" prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive temporanee speciali che in deroga al principio di uguaglianza formale sono tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di discriminazioni e di ostacoli che, di fatto, impediscono, in determinati contesti, la piena realizzazione della pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di 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, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere dal decreto legislativo n. 150/2009, tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

Le azioni positive devono essere considerate come la declinazione concreta del processo di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo, che in funzione della rapidità dei processi e della continua evoluzione dei fattori socio economici, richiedono una costante attenzione delle attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive ed all'eventualità di procedere a rapide azioni correttive.

Detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire l'equilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Il presente Piano è l'espressione della volontà delle Amministrazioni comunali di Isola Rizza e di San Pietro di Morubio, di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'attuazione, ponendo al centro dell'attenzione della persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori, in continuità con il precedente piano ed in coerenza con la programmazione generale dell'Ente.

Occorre sottolineare il particolare contesto estremamente incerto ed in continua evoluzione e delle conseguenze a causa dell'emergenza sanitaria Covid 19, che impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che devono essere adattati alle mutate esigenze.

Azioni positive previste nel triennio 2021-2023

Le politiche del lavoro adottate nell'ambito dell'Unione dei Comuni Destra Adige e dei Comuni di Isola Rizza e San Pietro di Morubio negli anni precedenti in merito a flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time e formazione hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

I dati sotto riportati, dimostrano come l'accesso all'impiego dell'Unione dei Comuni Destra Adige da parte delle donne non incontri ostacoli non solo per quanto attiene le categorie medio basse ma anche per la categoria quadri e dirigenza. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Le posizioni di vertice non evidenziano divari significativi tra generi e, comunque, non certamente tali da richiedere l'adozione di misure di riequilibrio.

Dipendenti per sesso e categoria al 01.01.2021

Il piano triennale delle azioni positive dell'Unione non può prescindere dalla situazione dell'organico dell'Ente

Lavoratori	Posizioni Organizzative*	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini	2	3	2	4		9	40,91%
Donne	3	4	9	-		13	59,09%
Totale	5	7	11	4	-	22	100%

* Le posizioni organizzative sono previste all'interno della categoria D.

Per il triennio 2021-2023 si prevedono le seguenti azioni positive:

1. Attuazione misure di flessibilità organizzativa del lavoro – Potenziamento delle capacità di pianificazione del lavoro e di gestione del tempo. Mantenimento dell'attuale orario di lavoro, compresa l'attuale flessibilità, che appare adeguata alle esigenze dei dipendenti. Introduzione di diverse modalità di organizzazione del lavoro che favoriscano la conciliazione di famiglia e impegni lavorativi. Poiché la definizione dell'orario di lavoro, nel rispetto dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico, rientra nelle competenze di ciascun responsabile di unità organizzativa, sarà compito di questi ultimi favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali dei dipendenti, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro che tenga anche conto degli strumenti tecnologici a disposizione della p.a. Organizzare il lavoro per progetti e obiettivi risponde ad un'esigenza di maggiore efficienza della p.a., ma consente anche di rispondere alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici. Ciò implica uno sforzo dei responsabili diretto a potenziare l'attività di programmazione e di monitoraggio dell'attività amministrativa. Occorrerà sviluppare e approfondire strumenti e tecniche per accrescere le capacità di pianificazione del lavoro e di gestione del tempo, in equilibrio fra tempo di lavoro e tempo di vita. Le misure di flessibilità organizzativa del lavoro dovranno essere adottate in coerenza con il POLA.

La finalità è quella di promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, per problematiche non solo legate alla genitorialità, ma anche a situazioni di svantaggio familiare e sociale.

2. Pola. Nel 2020 l'emergenza sanitaria derivante dalla diffusione del virus Covid-19 ha reso indispensabile provvedere a garantire un distanziamento sociale che per le organizzazioni private e pubbliche ha significato diffondere in maniere allargata il modello smart, prevedendo inoltre che nel picco emergenziale questa modalità possa essere intesa come la norma.

Per la fase post-emergenziale, il decreto rilancio (convertito in legge 17 luglio 2020, n. 77) prevede che entro il 31 gennaio di ogni anno si rediga il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della Performance, disponendo, per le pertinenti attività, che almeno il 60% dei dipendenti possa avvalersene e definendo le misure organizzative e formative, i requisiti tecnologici e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei

risultati conseguiti. Per affrontare la fase post emergenziale, è quindi necessario, ripensare il modello organizzativo, anche in considerazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, disegnando una organizzazione che risponde al cambiamento e che consente una riconfigurazione rapida ed efficiente di strategia, struttura, processi, allo scopo di assicurare la migliore efficacia nel raggiungimento degli obiettivi. L'adozione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e la conseguente riorganizzazione del modello organizzativo, dovrà porre particolare attenzione ad una migliore conciliazione dei tempi di lavoro e di vita;

3. Logistica. Valutare e governare l'impatto del lavoro agile (smart-working) sulla gestione degli spazi. Gestire l'evoluzione dello spazio di lavoro fisico (ufficio) e dello spazio di lavoro virtuale (strumenti ICT). I responsabili delle U.O., nel proporre/attuare iniziative di riprogettazione del posto di lavoro e dell'ufficio, dovranno prioritariamente salvaguardare il benessere psico- fisico del dipendente.
4. Abbattimento barriere architettoniche esistenti. I responsabili delle U.O. segnaleranno all'amministrazione l'esigenza di adottare eventuali soluzioni organizzative, logistiche e/o strutturali finalizzate all'abbattimento - in un quadro di vincoli strutturali e di compatibilità con le disponibilità economiche dell'Amministrazione - delle barriere architettoniche esistenti.
5. Formazione in orario di lavoro e svolta in sede. Si prevede che la formazione obbligatoria e l'aggiornamento professionale concordato siano svolti in orario di lavoro. L'attività di formazione professionale obbligatoria è organizzata dall'Ente e si svolge a San Pietro di Morubio, anche in modalità da remoto attraverso l'ausilio di idonea strumentazione informatica messa a disposizione dall'Ente, o prevalentemente in ambito provinciale. Tale modalità organizzativa favorisce senz'altro la partecipazione delle donne alla formazione. Queste modalità organizzative saranno mantenute per tutto il triennio 2021-2023.
6. Formazione finalizzata alla motivazione della carriera. Su eventuale richiesta delle RSU o della Consiglieria di pari opportunità, il Comune si impegna ad organizzare specifici corsi di motivazione alla carriera riservati ai dipendenti.
7. Valutazione delle prestazioni e dei risultati. Benessere sul luogo di lavoro Tra i vari criteri non è prevista la valutazione delle disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possano interferire con impegni parentali. Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possano essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica. Il nuovo sistema di valutazione della performance dei responsabili P.O. valorizza in modo particolare la capacità di motivare e creare spirito di squadra e in genere benessere organizzativo all'interno del settore di competenza. Un lavoratore motivato produce infatti incomparabilmente di più rispetto ad uno demotivato, sia come quantità che come qualità, immettendo nel proprio lavoro una carica creativa finalizzata a risolvere situazioni anche molto difficili.
8. Tutela dell'ambiente di lavoro. Attraverso la divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL e la conoscenza della sanzionabilità di comportamenti e molestie lesivi della dignità della persona, ci si pone l'obiettivo di far accrescere la consapevolezza della necessità di mantenere una condotta informata a principi di correttezza che assicurino l'integrità e la dignità della persona e la parità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro. Al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro sia dal punto di vista fisico che psichico (stress lavoro-correlato), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, si promuove l'individuazione di misure organizzative adatte a prevenire, eliminare o ridurre i rischi eventualmente individuati.
9. Prevenzione mobbing. I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrici/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.
10. Congedi parentali. L'Unione dei Comuni Destra Adige è impegnato non solo ad applicare puntualmente la vigente normativa, ma ad informare le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa. Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze proprie, di familiari o da malattia, sia attraverso l'affiancamento da parte dei responsabili di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

11. Misure organizzative per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Verranno valutate modalità di rotazione del personale che, nel rispetto delle normative vigenti, tengano conto delle esigenze degli uffici coinvolti e favoriscano il positivo reinserimento di quei dipendenti che rientrano in servizio dopo assenze di lungo periodo per cause familiari o di salute, consentendo loro di riprendere l'attività lavorativa attraverso percorsi di affiancamento e di collaborazione reciproca.
12. Part-time. In ottemperanza alle previsioni normative e contrattuali, si intende mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alle necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.
13. Molestie sessuali: L'Unione dei Comuni Destra Adige si impegna a realizzare tutte le iniziative, anche di tipo formativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro, su proposta delle R.S.U.
14. Attuazione del Piano. L'Amministrazione comunale informerà le RSU impegnandosi a rispettare i tempi e i modi d'attuazione del presente 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 monitorare e adeguare tempi e modi di attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).

Durata

Il presente Piano ha durata triennale, 2021-2023 dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Finanziamento delle azioni previste:

Le attività e le azioni previste nel presente piano trovano copertura nel capitolo di bilancio della formazione del personale dipendente

Pubblicazione e diffusione

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Unione e sarà trasmesso alla Consiglieria Provinciale di Parità.

Monitoraggio e Aggiornamento

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento. Tali osservazioni sono da inoltrare tramite mail all'Ufficio Segreteria che provvederà alla loro raccolta.

LE 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"
- 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 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” (Jobs Act)
- 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 del Ministro della n. 2-2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità sottoscritta in data 26.06.2019 ed in vigore dal 07.08.2019.