



COMUNE DI SOMMACAMPAGNA

Provincia di Verona

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022/2024

Premessa:

L'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" prevede che le amministrazioni pubbliche predispongano *piani triennali di azioni positive* tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. Detti piani devono inoltre prevedere azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Secondo le indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttiva del 26 giugno 2019, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale deve essere aggiornato ogni anno

Nell'ambito di tale finalità viene aggiornato il presente Piano di Azioni Positive per il triennio 2022/2024.

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE:

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Sommacampagna presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici

Totale dipendenti a tempo indeterminato al 31.12.2021: **62**

LAVORATORI	Cat. D	Cat. C	Cat. B	TOTALE
Donne	15	21	4	40 (64,52%)
Uomini	8	9	5	22 (35,48%)
Totale	23	30	9	62 (100%)

N. dei titolari di Posizione Organizzativa: **n. 8**

di cui donne: n. 3

di cui uomini: n. 5

Personale in part time: **n. 13**

di cui donne: n. 13

di cui uomini: n. 0

Dall'esame della predetta situazione si constata che l'organico non rappresenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne.

RIFERIMENTI LEGISLATIVI:

- Art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28.11.2005, N. 246"
- D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni",
- 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 09 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”
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti alla organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2/2019 del 26 giugno 2019 sulle “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”
- Regolamento degli uffici e dei servizi comunali adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 185 del 27.10.2016 e s.m.i.

OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2022-2024, di aggiornamento ed in continuità con il precedente piano 2021-2023, si propone di rimuovere eventuali ostacoli che impedisca la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nelle posizioni in cui sono sottorappresentate, favorire le politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare e migliorare il benessere organizzativo all'interno dell'ente.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è rivolto ai lavoratori e alle lavoratrici e intende privilegiare azioni trasversali superando la concezione che vede le azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici.

Le azioni attraverso cui si intendono perseguire gli obiettivi prefissati si basano sulla promozione e la realizzazione di un ambiente lavorativo sereno e sicuro, caratterizzato dal rispetto delle differenze e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di eguaglianza, reciproca correttezza e rispetto delle libertà e dignità della persona.

Le molestie sessuali, morali e psicologiche insidiano la dignità di chi le subisce compromettendone la personalità morale e l'integrità fisica e psichica, l'autostima e la motivazione al lavoro.

Il Comune di Sommacampagna adotta le iniziative volte a favorire un maggiore rispetto reciproco dell'inviolabilità della persona, attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione.

Molti istituti a favore delle pari opportunità, previsti dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti che si elencano di seguito, sono da anni operativi presso l'Ente:

- a) composizione delle Commissioni di concorso delle procedure di assunzione conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente, con componenti di entrambi i sessi;
- b) presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali; a tal proposito si evidenzia che gli incarichi di Posizione Organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità, garantendo alla componente femminile la valorizzazione e la carriera; presso l'ente per l'anno 2022 gli incarichi di Responsabili di Area titolari di Posizione Organizzativa sono stati conferiti a n. 8 dipendenti di cat. D; di questi n. 5 sono uomini e n. 3 donne.
- c) partecipazione delle donne lavoratrici a corsi di formazione ed aggiornamento professionale; per i corsi di formazione obbligatori anche attraverso l'organizzazione di corsi in sede, nelle giornate di rientro, in alcuni casi con facoltà di scelta tra il turno del mattino o del pomeriggio;
- d) particolare considerazione delle esigenze del personale legate a cause familiari, a particolari condizioni psicofisiche e a sostegno della maternità autorizzando, ove possibile, l'adozione di modalità orarie e di flessibilità basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- e) trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne, nonché applicazione delle medesime condizioni per l'accesso alle prestazioni previdenziali;
- f) presenza del medico competente e regolare svolgimento del programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dallo stesso; presenza del RSPP

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Nel Comune di Sommacampagna il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che ha assunto le funzioni del comitato per le pari opportunità e del comitato sul mobbing, è stato istituito nell'anno 2013 ed è stato da ultimo rinnovato per il quadriennio 2021/2025 con provvedimento del Segretario comunale del 25.11.2021 prot. 25203.

Il Comitato Unico di Garanzia, in base alle competenze assegnate per legge e al regolamento di funzionamento di cui si è dotato, ha operato in questi anni per individuare e verificare eventuali azioni specifiche.

Al CUG sono esplicitamente assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica.

In tale ottica il presente Piano viene elaborato con la collaborazione del Comitato stesso e tenuto conto della rilevazione ed analisi dei dati raccolti a seguito dell'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo ed ambientale effettuata dal CUG nel periodo ottobre/dicembre 2019

PIANO OPERATIVO PER I TRE ANNI DI ATTIVITA'

In continuità con il Piano del 2021/2023, l'Amministrazione intende adottare misure utili a favorire pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale.

Il Piano di Azioni Positive tiene conto della realtà dell'ente e, ponendosi quale strumento il più possibile semplice ed operativo, si fonda su limitati ma attuabili obiettivi.

Rimangono pertanto validi e confermati gli obiettivi già indicati nel Piano 2021/2023, che sono ritenuti di particolare interesse.

Il tema dello smart working, divenuto fondamentale in occasione della difficile condizione sociale e lavorativa che ha caratterizzato l'anno 2020, attivato in situazione di emergenza fino al 14/10/2021, rientra nelle azioni di sostegno alla famiglia ed alle persone in condizioni di fragilità e caratterizza di conseguenza, il presente piano.

Per la realizzazione delle azioni previste, che di seguito vengono elencate, saranno coinvolte tutte le aree dell'ente, ognuna per la parte di propria competenza:

- Promuovere la partecipazione del personale a corsi di formazione professionale che offrano ai lavoratori possibilità di crescita e di miglioramento, privilegiando per quanto possibile l'organizzazione di corsi in sede, nelle giornate di rientro con facoltà di scelta tra il turno del mattino o del pomeriggio in modo da favorire la partecipazione delle donne e dei dipendenti a part-time;
- Proseguire nell'avviato percorso di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa in sintonia con quanto fatto fino ad oggi dal Comune di Sommacampagna;
- Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.
- Promuovere il benessere organizzativo.

A. FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Obiettivi:

- Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio, senza distinzione di genere, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, compatibilmente con le disposizioni normative in materia.
- Favorire la formazione del personale dipendente, migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.
- Dare attenzione ad una formazione trasversale con l'obiettivo di sviluppare nei dipendenti una cultura aziendale comune, motivando, coinvolgendo e favorendo un senso di appartenenza.

Azioni:

- 1) I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data importanza anche ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione comunale, utilizzando le professionalità esistenti.
- 2) Dare spazio a proposte formative on-line per favorire la partecipazione di un maggior numero di dipendenti;
- 3) Predisporre riunioni di Area e/o Settore da parte del Segretario con tutti i Responsabili al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.
- 4) Favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi, anche mediante interventi formativi e di aggiornamento per riallineare le conoscenze su normative intervenute; la formazione verrà curata prioritariamente dal settore di appartenenza del dipendente.
- 5) Prevedere, oltre alla classica formazione tecnica e di aggiornamento normativo, anche l'attivazione di corsi di comunicazione interna ed interpersonale, eventualmente anche con tempistiche gradualmente e per gruppi di dipendenti.

B. ORARI DI LAVORO

Obiettivi:

- Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. 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, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.
- Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azioni:

- 1) mantenere l'attuale flessibilità nell'orario di uscita e di entrata dal Comune e nella pausa pranzo;

- 2) prevedere e/o autorizzare articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- 3) prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati;
- 4) favorire la conoscenza della normativa riguardante specifici permessi legati a particolari condizioni personali e familiari in modo da agevolare i dipendenti che si trovino in tali situazioni

C. CONFORT E SICUREZZA NELL'AMBIENTE DI LAVORO

Obiettivi:

- Promuovere le azioni che garantiscano la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro.

Azioni:

- 1) Si è provveduto a nominare il medico competente per il periodo 01/01/2021 – 30/04/2023, al fine di garantire il costante e regolare svolgimento del programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dalla normativa, fra cui la visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa stabilita in base alla valutazione dei rischi;
- 2) E' stato nominato nell'anno 2020 e fino al 30/04/2023 il nuovo RSPP per un più efficiente adempimento dei compiti previsti dalla normativa in materia di sicurezza sul lavoro, anche sulla base di segnalazioni da parte dei dipendenti;
- 3) Attuazione delle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi informativi;

D. LAVORO AGILE

Obiettivi:

- Promuovere il processo di attivazione dello smart working, al di fuori del periodo di emergenza legato al Covid-19, ai sensi della L. 81/2017. Elaborare e proporre modalità di attuazione delle direttive in materia di lavoro agile in situazione ordinaria, al fine di adottare un regolamento di disciplina dell'istituto adeguato alle necessità dei lavoratori (analisi di contesto – definizione di obiettivi – verifica degli spazi e della dotazione tecnologica) Il lavoro agile è una opportunità di conciliazione vita-lavoro previsto dalla legge che è funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa improntata sul lavoro per obiettivi.

Azioni svolte, in corso di svolgimento e da attivare:

- 1) Il Comune di Sommacampagna ha aderito in partnership ad un processo di formazione promosso dalla Regione Veneto ad oggetto "Smart work nella PA – Dall'emergenza ad un nuovo modello di organizzazione nella PA", che si colloca tra le iniziative intraprese dalla Regione stessa nell'ottica di rafforzare e modernizzare la capacità amministrativa della PA, agendo sui modelli organizzativi e di governance e sull'aggiornamento delle competenze del capitale umano, con la finalità di implementare le competenze digitali dei dipendenti comunali e realizzare percorsi di formazione ed accompagnamento al cambiamento organizzativo richiesto dall'introduzione dello smart working a regime. Il percorso formativo, iniziato ad ottobre 2020 e che si concluderà nella primavera del 2022, vede la partecipazione trasversale di dipendenti di diversi servizi, di responsabili di area e del Segretario comunale.
- 2) Nel percorso per arrivare a regolamentare e disciplinare il lavoro agile a regime, con deliberazione di G.C. 123 del 09.09.2021 sono stati approvati i criteri per l'individuazione delle attività compatibili con la prestazione di lavoro agile e successivamente i Responsabili di Area hanno provveduto a redigere le schede di mappature delle attività della propria area che possono essere svolte anche in smart-working, con indicazione, per ogni attività, del nominativo dei dipendenti addetti.
- 3) A seguito della conclusione alla data del 14.10.2021 della fase del lavoro agile semplificato emergenziale, quale strumento ordinario di gestione del rapporto di lavoro, conseguente all'emanazione del DPCM 23.09.2021, la Giunta Comunale ha deliberato atto di indirizzo con G.C. del 18.11.2021 per l'attivazione "transitoria" dello smart-working a regime nel rispetto delle vigenti normative e nelle more delle direttive della contrattazione nazionale di riferimento. Con determinazione del 23.11.2021 è stata adottata la modulistica necessaria all'attivazione dello smart working in forma transitoria;

- 4) E' prevista la definizione di un regolamento specifico per lo smart working a regime, da coordinare con il nuovo atto di programmazione denominato PIAO - Piano Integrato Attività e Organizzazione e che dovrà tener conto dell'evolversi della normativa di riferimento e da quanto sarà stipulato con il nuovo CCNL Funzioni Locali in corso di discussione

E. INDAGINE CONOSCITIVA SUI BISOGNI DEL PERSONALE

Obiettivi:

- Dare attuazione nel corso del triennio ad una nuova indagine conoscitiva al fine di tenere monitorato il benessere organizzativo ed ambientale nei luoghi di lavoro come percepito/segnalato dal personale.
- Pianificare azioni finalizzate al miglioramento del benessere percepito, migliorare i processi di coinvolgimento, partecipazione e comunicazione;

Azioni :

- 1) Predisposizione da parte del Comitato Unico di Garanzia di un apposito questionario nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti dei lavoratori sul tema delle pari opportunità e del benessere organizzativo ed ambientale nei luoghi di lavoro;
- 2) Analisi da parte del Comitato stesso dei dati della rilevazione raccolti e formulazione di eventuali proposte migliorative all'Amministrazione, intese a ridurre o prevenire eventuali condizioni di stress-lavoro correlato.

MONITORAGGIO

L'Azione di monitoraggio sarà garantita per il tramite del Comitato Unico di Garanzia che, nel documento di sintesi a cadenza annuale, provvede al resoconto delle attività svolte, alla rilevazione dei risultati, e alle proposte di correttivi.

PERIODO DI REALIZZAZIONE:

Triennio 2022/2024.

Il presente Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione – Comitato Unico di Garanzia" e reso disponibile a tutto il personale dipendente

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti, a cura del 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.

In linea con le indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con propria direttiva del 26 giugno 2019, il presente Piano triennale verrà aggiornato ogni anno in ragione del collegamento con il ciclo della performance.