



COMUNE DI LEINI

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2021/2023

**PREMESSA AL
PIANO DI AZIONI POSITIVE
(ART. 48 D. LGS. 198/06)**

DEL COMUNE DI LEINI

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate 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 sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Leini armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall’altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

Art. 1 Obiettivi

Nel corso del triennio il Comune di Leini intende realizzare e rafforzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 5: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Obiettivo 6: Promuovere lo Smart Working.

Art. 2 Ambito d'azione: analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio alla data del 01.03.2021, come si può desumere dalle tabelle che seguono, fotografa la situazione del personale dipendente del Comune di Leini con una forte prevalenza femminile: le donne sono infatti il 68% del totale.

Nel corso dell'anno 2020, si è provveduto:

Ad assumere, tramite scorrimento di graduatoria vigente dell'Ente, una unità di categoria C, uomo;

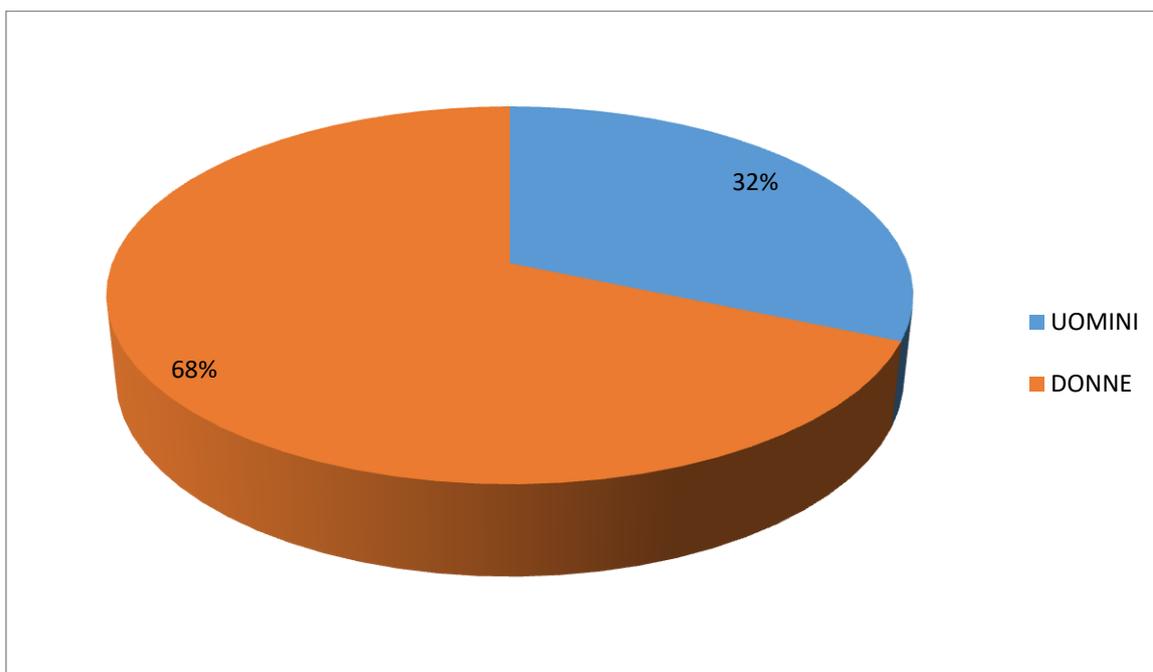
Ad assumere quattro unità uomo e due unità donna di categoria C e due unità donna di categoria D (di cui n. 1 unità donna già alle dipendenze dell'Ente, vincitrice della selezione pubblica), tramite procedura concorsuale;

Ad assumere due unità donna categoria D fuori ruolo art. 110 del Tuel 267/00 "Alta Specializzazione".

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, comprese due unità donna e una unità uomo a tempo determinato ed una unità donna in Comando Funzionale presso Agenzia delle Dogane, per anni uno, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N. 73
DONNE	N. 50
UOMINI	N. 23

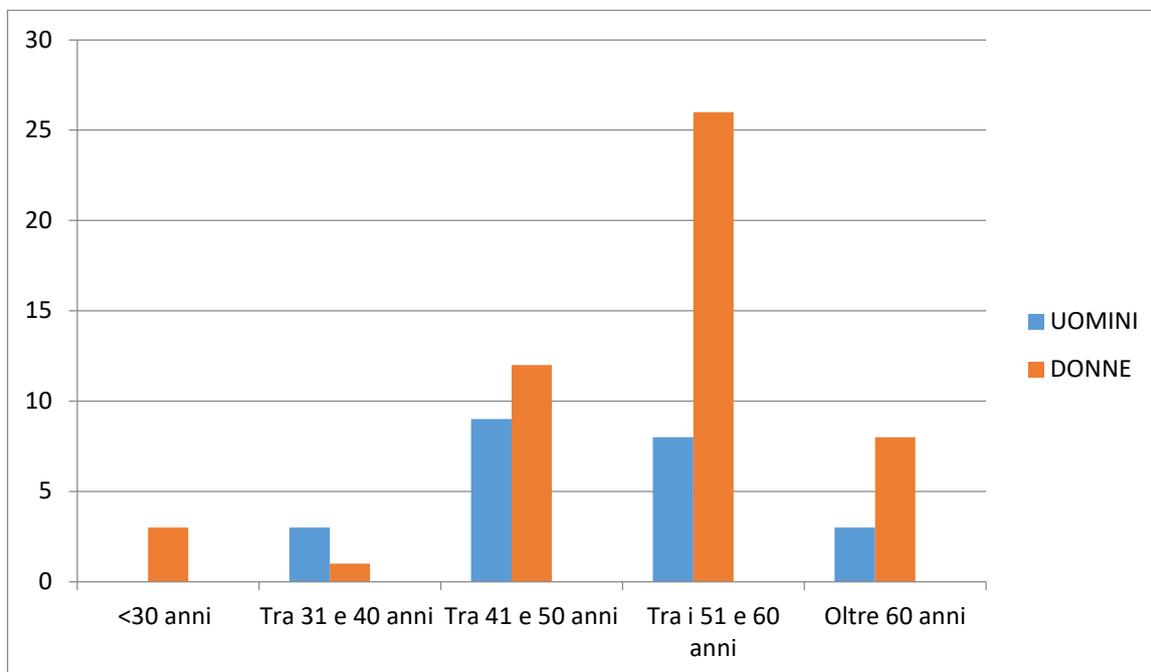
A questi va aggiunto il **Segretario Generale**, donna, per un totale di **n. 1 unità**



Personale dipendente al 01/03/2021

Personale dipendente suddiviso per fascia di età:

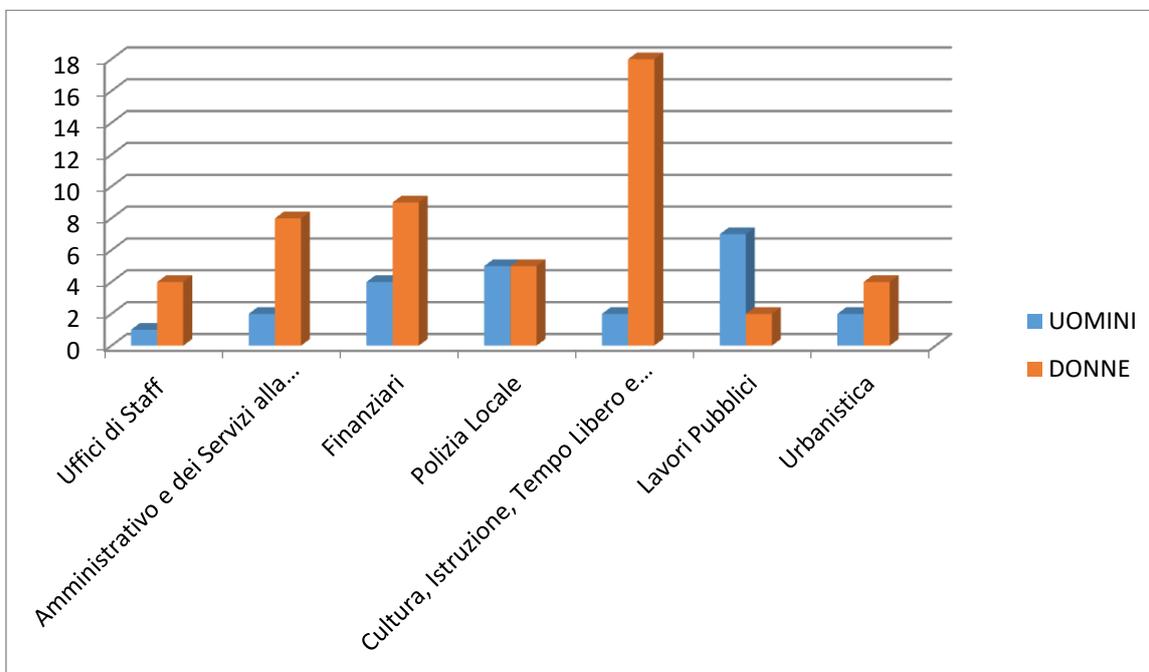
Fascia di età	UOMINI	DONNE	TOTALE	%
<30 anni	0	3	3	4,12
Tra 31 e 40 anni	3	1	4	5,48
Tra 41 e 50 anni	9	12	21	28,76
Tra i 51 e 60 anni	8	26	34	46,57
Oltre 60 anni	3	8	11	15,07
Totale	23	50	73	



Personale dipendente suddiviso per fascia di età e distinto tra uomini e donne

Così suddivisi per Settore:

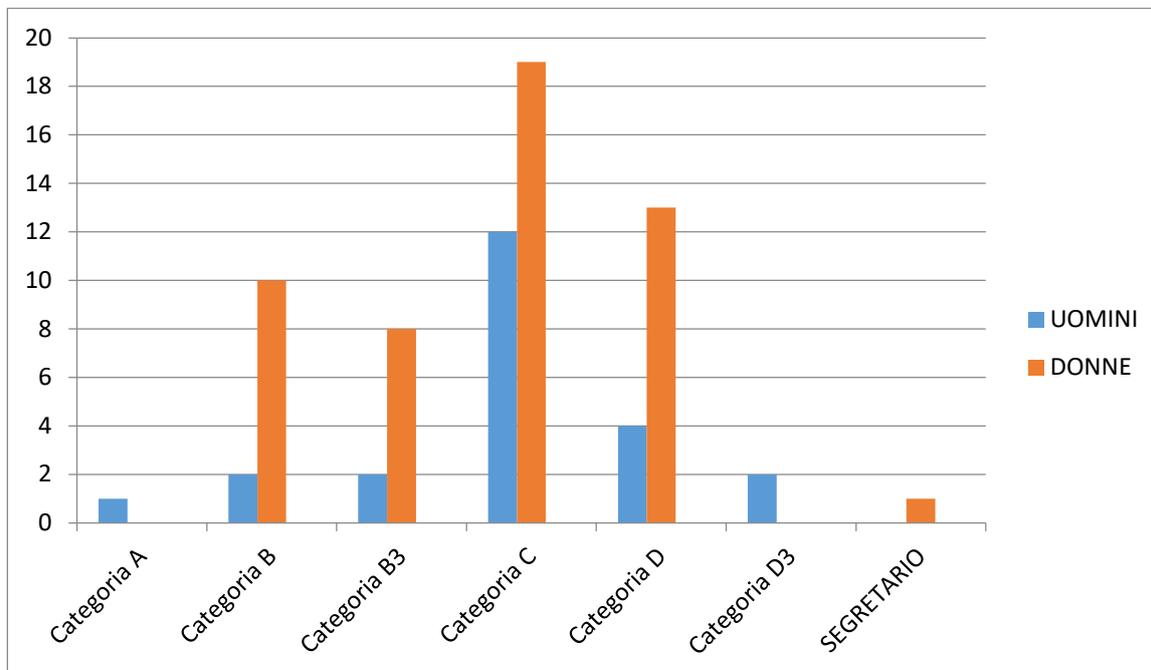
SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Uffici di Staff	1	4	5
Settore Amministrativo e dei Servizi alla Persona	2	8	10
Settore Finanziari	4	9	13
Polizia Locale	5	5	10
Cultura, Istruzione, Tempo Libero e Casa di Riposo	2	18	20
Lavori Pubblici	7	2	9
Urbanistica	2	4	6
TOTALE	23	50	73



Suddivisione personale per Settore

Schema monitoraggio disaggregato per Genere e Categoria della composizione del personale:

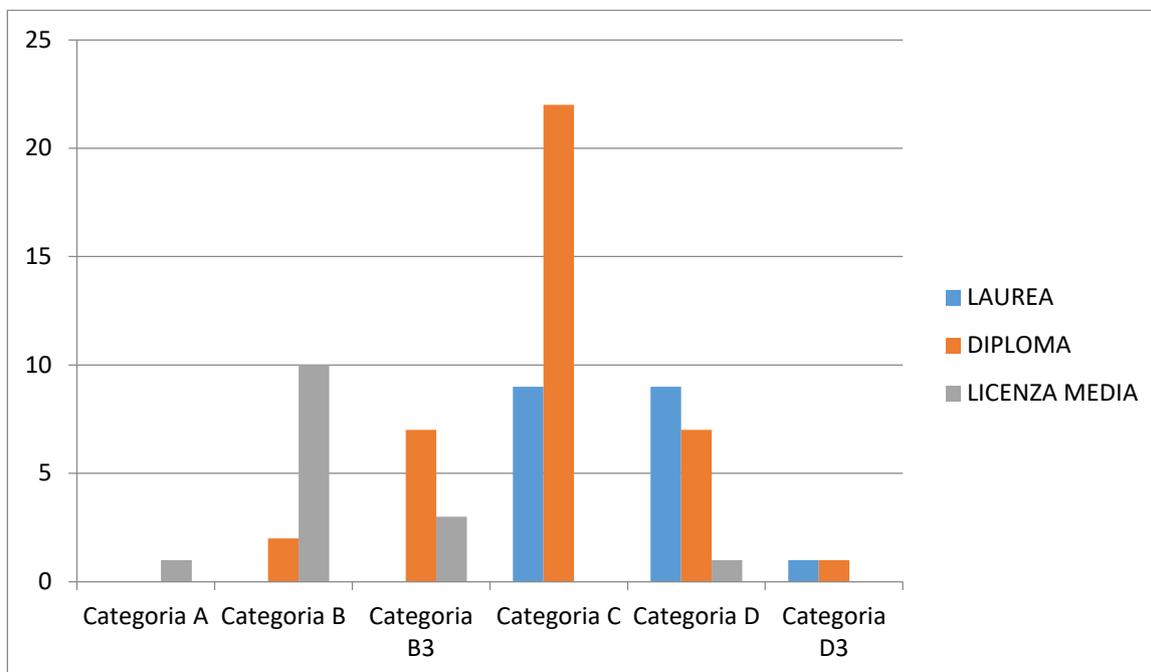
CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
A	1	0	1
B	2	10	12
B3	2	8	10
C	12	19	31
D	4	13	17
D3	2	0	2
TOTALE	23	50	73



Monitoraggio personale per Genere e Categoria

Schema personale suddiviso per titolo di studio e categoria:

CATEGORIA	LAUREA	DIPLOMA	LICENZA MEDIA	TOTALE
A	0	0	1	1
B	0	2	10	12
B3	0	7	3	10
C	9	22	0	31
D	9	7	1	17
D3	1	1	0	2
TOTALE	19	39	15	73



Monitoraggio personale per Titolo di Studio e Categoria

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

CATEGORIA D3	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	0	2
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	4	9	17
Posti di ruolo a part-time	0	2	2
Posto fuori ruolo (110 TUEL)	0	2	2
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	10	17	27
Posti di ruolo a part-time	1	2	3
Posti fuori ruolo part-time	1	0	1
CATEGORIA B3	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	6	8
Posti di ruolo a part-time	0	2	2
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	10	12
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	0	1
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

Schema monitoraggio disaggregato per Genere e Posizione Economica della composizione del personale:

Posizione Economica	UOMINI	DONNE	TOTALE
A3	1	0	1
B1	2	0	2
B3	0	1	1
B4	0	2	2
B5	1	5	6
B6	1	8	9
B7	0	2	2
Fuori ruolo C	1	0	1
C	6	7	13
C2	2	1	3
C3	2	2	4
C4	0	1	1
C5	0	6	6
C6	1	2	3
D	0	3	3
Fuori ruolo D	0	2	2
D2	1	1	2
D3	0	3	3
D4	3	4	7
D5	1	0	1
D6	1	0	1
SEGERETARIO	0	1	1
TOTALE	23	51	74

Art. 3

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

L'Ente è impegnato, come del resto tutta la Pubblica Amministrazione, nell'adeguamento delle continue istanze di cambiamento e trasformazione che la riguardano e nel contempo al mantenimento di un adeguato livello di risposta all'esigenze del cittadino avendo a disposizione risorse sempre più scarse.

Il personale, è soggetto alla necessità di doversi adattare alle normative ed alle esigenze organizzative in continuo mutamento.

Si rafforza l'esigenza quindi di conciliare l'evoluzione della organizzazione dell'Ente rendendola flessibile e aperta alle esigenze personali in relazione a quelle dell'organizzazione amministrativa medesima.

Nell'interesse del Comune di Leini si ritiene necessario avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare e monitorare eventuali criticità e attivare conseguentemente azioni positive finalizzate al miglioramento della qualità del tempo lavoro.

Il Comune di Leini si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

Pressioni o molestie sessuali;

Casi di mobbing;

Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;

Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il Comune con atto C.S. 181 del 28.11.2013 ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), che unificando le funzioni e le competenze dei precedenti comitati di "Pari Opportunità" e di "Mobbing" svilupperà le sue competenze tra l'altro per razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione in materia di pari opportunità, assicurando nell'ambito del lavoro parità e pari opportunità di fatto e rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alla lingua. Favorendo la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

Al momento non si rilevano situazioni di criticità rispetto a casi di molestie sessuali o mobbing.

Art. 4

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la parità di genere.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti che nella dotazione organica siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Leini valorizza attitudini e capacità personali. Si rileva che l'attività degli Uffici è sempre stata saldamente improntata ai principi sopra elencati.

Art. 5

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

Il Piano formativo dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Particolare attenzione sarà rivolta al personale assente per lungo tempo, prevedendo flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza al fine di mantenere le competenze ad un livello costante. Nel momento del rientro prevedendo inoltre iniziative formative per colmare le eventuali lacune come ad esempio l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente.

Il Comune si impegna a favorire iniziative formative sulle pari opportunità rivolte ai dipendenti comunali.

La formazione si realizza, nell'ambito delle risorse disponibili, favorendo la partecipazione del personale in funzione esclusiva dell'attinenza degli argomenti trattati alle attività proprie dei diversi Uffici, senza operare alcuna distinzione di genere.

Art. 6

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

Il Comune di Leini favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce inoltre il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap.

La disciplina del lavoro Part Time è prevista all'interno del regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e attuata, nell'ambito delle percentuali dei posti disponibili, come previsto dalla normativa contrattuale di comparto.

Nell'attuale dotazione organica il Part Time è utilizzato, sia con articolazione oraria orizzontale che verticale, al momento da n. 7 unità così rappresentate: n. 6 donne e n. 1 uomini, di personale in ruolo.

Il Servizio preposto assicurerà tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time e di permessi a sostegno dell'handicap inoltrate dai dipendenti.

Il Comune di Leini nella gestione e organizzazione delle risorse umane, si pone l'obiettivo di adottare le possibili misure idonee a favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali, temperando le esigenze personali delle lavoratrici e dei lavoratori con quelle dell'Amministrazione, senza detrimento della qualità del lavoro anzi potenziando le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

Pertanto, si propone di intraprendere un'azione specifica di sensibilizzazione dei dipendenti mediante trasmissione di apposita documentazione informativa sui vari tipi di permessi e congedi.

Attualmente le particolari necessità di tipo familiare o personale vengono singolarmente valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, nell'ambito della sfera datoriale di ciascun Responsabile di Settore.

Questa Amministrazione Comunale, ha introdotto durante la prima fase dell'emergenza sanitaria COVID-19, il ricorso all'istituto delle ferie solidali, previsto dal CCNL 21/05/2018 art. 30, anche al di fuori dei casi di assistenza a figli minori che necessitano cure costanti, estendendolo al personale che aveva già utilizzato il contingente ferie/permessi e che per tipologia di attività, non aveva possibilità di ricorrere al lavoro agile.

Su base volontaria e limitatamente alle giornate di ferie ancora disponibili fino al 31/12/2019, due dipendenti del Comune di Leini, entrambe titolari di Posizione Organizzativa, hanno ceduto parte delle ferie pregresse al personale che, per la tipologia di attività, non ha potuto ricorrere alla rotazione ovvero all'utilizzo di ferie pregresse, congedi e banche ore.

Art. 7

Ambito di azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 5)

Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).

Diffusione interna delle informazioni, del presente P.A.P., delle azioni intraprese e dei risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

Art. 8

Ambito di azione: Smart Working (OBIETTIVO 6)

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 maniera allargata il modello "smart", prevedendo che nel picco emergenziale questa modalità fosse intesa come ordinaria.

Il Comune di Leini si è posto l'obiettivo di promuovere celermente il processo di attivazione del lavoro agile, ai sensi della L.81/2017, elaborando e proponendo modalità di attuazione delle direttive in materia.

Infatti, sin dalle prime fasi dell'emergenza, questo Ente ha approvato delle linee guida per l'attivazione del lavoro agile, quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle Pubbliche Amministrazioni.

Il Comune di Leini ha evidenziato l'esigenza di rivedere i propri modelli organizzativi, ponendo in essere tutte le procedure necessarie per gestire la nuova modalità del lavoro agile nel più breve tempo possibile superando le problematiche connesse alla struttura tecnologica di cui dispone l'Ente.

Il lavoro agile viene ad oggi considerato un'opportunità di conciliazione vita-lavoro, previsto dalla legge e funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, proiettata verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa, improntata sul lavoro per obiettivi.

Il lavoro svolto da casa permette di valorizzare e aumentare il tempo a disposizione in termini di quantità e qualità e nel contempo di abbassare i costi legati agli spostamenti casa-lavoro, facendo sperimentare alle persone nuove forme quotidiane di riorganizzazione degli impegni lavorativi con le esigenze familiari e personali. Tutto ciò impatta sul benessere e sulla qualità della vita dei dipendenti e può essere considerato una misura di welfare aziendale.

Art. 9 Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

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

Fonti Normative

Legge n. 125 del 10.04.1991, “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. n. 267 del 18.08.2000, “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.

Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.

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 9 luglio 2003, n.216, “Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”.

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”.

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”.

Art. 21 – 23 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, “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”

D.Lgs 18 luglio 2011, n. 119, “Attuazione dell’art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”.

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”.

Decreto-Legge 14 agosto 2013 n.93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n.119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere.

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”.

Legge 22 maggio 2017, n.81, “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 del 1° giugno 2017 n.3, 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**).

Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017.

Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del **25 settembre 2018** con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l’attuazione del suddetto Piano.

Direttiva (UE)2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

Direttiva del 24.06.2019 n.1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 –Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25.

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”