



COMUNE DI ISOLA DELLA SCALA
PROVINCIA DI VERONA

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
PER IL TRIENNIO
2021-2023

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

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”

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**)

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”

PREMESSA

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Il D.Lgs. n. 198 dell'11/04/2006 all'art. 48 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino, appunto, di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare alla creazione e al mantenimento di:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

La situazione dell'organico del Comune di Isola della Scala al 01 gennaio 2021 è la seguente:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario	0	1	1
D	8	4	12
C	9	14	23
B	8	0	8
A	0	0	0
TOTALI	25	19	44

Al 01 gennaio 2021 il personale del Comune di Isola della Scala a tempo indeterminato è pari a 44 unità: le donne rappresentano il 43% del totale, gli uomini il 57%.

Rispetto al dato al 01 gennaio 2019, la percentuale femminile si è alzata di cinque punti; si è verificata, infatti una forte partecipazione femminile alle procedure concorsuali bandite dall'Ente con conseguente assunzione di personale di sesso femminile rispetto al dato al 01 gennaio 2019.

Tra gli istituti di conciliazione, al 01 gennaio 2021 il part-time è utilizzato da 3 dipendenti di sesso femminile.

Le posizioni organizzative presenti nel Comune di Isola della Scala sono 6, e alla data attuale sono così suddivise: 3 uomini e 3 donne, con un incremento di due unità di sesso femminile rispetto al 01 gennaio 2019.

OBIETTIVI

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023, in continuità con il precedente, si propone di rimuovere eventuali ostacoli che impediscano 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 Isola della Scala 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; alla data di approvazione del presente provvedimento presso l'ente gli incarichi di Posizione Organizzativa sono stati conferiti a n. 6 dipendenti di cat. D, di cui n. 3 sono uomini e n. 3 donne, evidenziando una perfetta parità di genere.
- c) partecipazione delle donne lavoratrici a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, con pari opportunità rispetto ai lavoratori uomini;
- 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, nonché presenza del RSPP -

Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.

AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021 - 2023

Il Comune di Isola della Scala intende portare avanti gli obiettivi impostati con il piano precedente e perseguire nuovi obiettivi per il triennio 2021-2023.

Il Piano delle 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 validi e confermati alcuni degli obiettivi già indicati nei precedenti piani triennali.

Il tema dello smart working, divenuto uno strumento fondamentale in occasione della difficile condizione sociale e lavorativa che ha caratterizzato l'anno 2020 a causa dell'emergenza epidemiologica Covid-19, rientra nelle azioni di sostegno alla famiglia ed alle persone in condizioni di fragilità e caratterizzerà, di conseguenza, anche il presente piano.

Per la realizzazione delle azioni previste saranno coinvolte tutte le Direzioni dell'Ente, ognuna per la parte di propria competenza, nell'ottica del raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ Promuovere la partecipazione del personale a corsi di formazione professionale che offrano ai lavoratori possibilità di crescita e di miglioramento;
- ✓ Proseguire nell'avviato percorso di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa in sintonia con quanto fatto fino ad oggi dal Comune di Isola della Scala;
- ✓ 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.

Si delineano le principali azioni positive che si prevede di attuare nel triennio di riferimento suddivise per area d'intervento:

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 permessi speciali ai sensi della Legge 104/1992. A tal fine verrà data importanza anche ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

2) 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 dalla Direzione di appartenenza del dipendente.

3) Prevedere, oltre alla classica formazione tecnica e di aggiornamento normativo, anche l'attivazione di corsi di comunicazione interna ed interpersonale, eventualmente anche con tempistiche graduali 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. SICUREZZA NELL'AMBIENTE DI LAVORO

Obiettivi:

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

Azioni:

1) Prosecuzione dell'incarico con il medico del lavoro, al fine di garantire la prosecuzione ed il regolare svolgimento del programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dalla normativa;

2) Prosecuzione dell'incarico con il 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; a tal fine ad inizio 2021 sono stati approvati il POLA (Piano organizzativo del Lavoro Agile) ed il regolamento che disciplina l'istituto del lavoro agile adeguato alle necessità dei lavoratori (analisi di contesto – definizione di obiettivi – verifica degli spazi e della dotazione tecnologica).

L'emergenza sanitaria ha costretto a ripensare il modo di lavorare della Pubblica Amministrazione.

Ha fatto emergere nuovi bisogni a cui rispondere, ma anche nuovi strumenti e opportunità da cogliere.

In questo contesto il lavoro agile è considerato una delle leve principali di innovazione della Pubblica Amministrazione e rappresenta una grande opportunità di conciliazione dei tempi vita-lavoro, finora poco valorizzata. Il lavoro agile presuppone un cambiamento della cultura organizzativa del lavoro, verso una maggiore responsabilità del dipendente e un'autonomia di gestione della prestazione lavorativa improntata sul lavoro per obiettivi, abbandonando la logica del controllo e adottando l'approccio del lavoro per obiettivi, passando dalla logica dell'adempimento alla logica del risultato.

Con il lavoro agile il Comune di Isola della Scala persegue i seguenti obiettivi principali:

- Rendere diffuse modalità di lavoro orientate ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una impostazione orientata agli obiettivi e ai risultati;
- Consolidare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- Ottimizzare le competenze dei lavoratori, migliorare il loro benessere organizzativo e facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Favorire l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- Sostenere e sviluppare l'utilizzo delle tecnologie digitali;
- Ottimizzare le risorse strumentali;
- Riprogettare gli spazi di lavoro.

Azioni:

1) Verifica della possibilità di attivazione del lavoro agile in situazione di "non emergenza" nelle singole direzioni, per tipologia di mansioni e numero di dipendenti, assicurando il corretto funzionamento dei servizi pubblici.

2) Attuazione del Regolamento e degli accordi individuali, approvati nell'anno corrente per la successiva attivazione della modalità di lavoro ordinario in smart working.

PERIODO DI REALIZZAZIONE:

Triennio 2021/2023.

Il presente Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale, su “Amministrazione Trasparente” del Comune di Isola della Scala e reso disponibile a tutto il personale dipendente.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti 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.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il piano è pubblicato all’albo pretorio on line, in Amministrazione Trasparente e sul sito istituzionale del Comune.