



COMUNE DI BEVILACQUA

PROVINCIA DI VERONA

Piano Triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006.

Triennio 2023-2024-2025

ART. 1 – PREMESSE E QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Principale punto di riferimento normativo in tema di pari opportunità è il **D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.”**, il quale riunisce e coordina tra loro le disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo. In particolare, detto D.Lgs. riprende 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, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144.” ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.”:

- all'art. 48 prevede che “le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni (...) predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. (...)”.
- all'art. 42, comma 2, indica fra gli scopi principali di dette azioni positive:
 - ✓ lettera d) “superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti di dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero

nel trattamento economico e retributivo”;

- ✓ lettera e) “promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità”;
- ✓ lettera f) “favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi”;
- ✓ lettera f-bis) “valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile”;

Altro fondamentale punto di riferimento normativo è la **Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”**, la quale ha come finalità l’attuazione delle disposizioni normative vigenti, l’aumento della presenza delle donne in posizioni apicali, lo sviluppo di pratiche lavorative tese a valorizzare l’apporto delle lavoratrici e dei lavoratori ed infine l’orientamento delle politiche di gestione delle risorse umane e l’organizzazione del lavoro secondo le linee di azione delineate. Detta Direttiva indica quali aree d’intervento:

- I. Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni;
- II. Adozione di piani triennali di azioni positive;
- III. Organizzazione del lavoro;
- IV. Politiche di reclutamento e gestione del personale;
- V. Comitati di pari opportunità;
- VI. Formazione e cultura organizzativa;

Successivamente, il **Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”**, così come integrato e rivisto dall’art. 8 del D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105, fa rientrare a pieno titolo, nell’ambito della valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni, il principio di pari opportunità, inserendo il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (art. 8, c.1, lett. h) e la verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità (art. 14, c. 3, lett. f) tra le finalità per la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi dei risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. Il D.Lgs. n. 150/2009 innova, quindi, la disciplina delle P.A. vincolando maggiormente l’ordinamento del lavoro pubblico ai processi di pianificazione e valutazione anche per il principio di pari opportunità e non discriminazione, ribadendo, la responsabilità dirigenziale nel raggiungimento degli obiettivi programmati.

Il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165” prevede all’art. 13, comma 5, che “Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l’instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni alla formazione ed all’aggiornamento del personale, all’inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali”.

La Legge 7 agosto 2015, n. 124 ed il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 hanno introdotto modifiche ad alcuni articoli del D.Lgs n. 81/2008 e del D.lgs. n. 198/2006, per le quali le Pubbliche Amministrazioni sono invitate ad adottare misure organizzative

innovative che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti ed a introdurre, nei percorsi di misurazione della performance organizzativa, indicatori di verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati.

L'adozione di piani triennali è quindi volta ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro, attraverso "azioni positive" che rappresentano misure temporanee e specifiche, per intervenire in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, laddove si rilevi nei fatti una disparità di trattamento tra uomini e donne, in deroga al principio di uguaglianza formale. Attraverso la realizzazione di questo Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità il Comune di Bevilacqua intende dare piena attuazione alle disposizioni di legge, in coerenza con quanto già realizzato in passato.

È doveroso infine un cenno al D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni nella legge 6 agosto n. 113/2021, che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO. Il Piano integrato di attività e organizzazione è un documento unico di programmazione e governance che, nelle intenzioni del Legislatore, dovrebbe consentire alle Pubbliche Amministrazioni di superare la frammentazione degli strumenti ad oggi in uso; il PIAO accorpa infatti i Piani della performance, dei fabbisogni del personale, delle azioni positive, del lavoro agile e anche il Piano Triennale della corruzione e della trasparenza. Dall'introduzione, fra i documenti programmatori, del Piano integrato di attività e organizzazione quale strumento di programmazione attuativa, si è discusso molto sullo scarso coordinamento tra le norme di programmazione e sulle incertezze operative per la redazione di tale documento, e nessun chiarimento è ancora intervenuto per consentire agli Enti la corretta applicazione della vigente normativa in materia. In questo scenario di incertezza procedurale il Comune di Bevilacqua ritiene, oltre all'adozione del PIAO, di adottare il Piano Triennale delle azioni positive quale atto separato e indipendente. Nella prima parte del piano vengono forniti elementi per un'analisi del contesto organizzativo attuale, mentre nella seconda parte vengono individuati gli obiettivi da raggiungere nel triennio 2023-2025 attraverso la realizzazione delle azioni positive, indicando gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

2. OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

Gli obiettivi che l'Amministrazione persegue con questo Piano sono:

1. continuare a garantire uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale, attraverso la partecipazione a corsi di formazione che offrano possibilità di crescita e miglioramento;
2. migliorare l'organizzazione dei tempi e dei metodi del lavoro, per favorire l'espressione del potenziale individuale e la conciliazione delle responsabilità familiari e professionali (orari di lavoro);
3. individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

3. ANALISI DEL CONTESTO ORGANIZZATIVO

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo

indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la rappresentanza maschile e femminile:

| Dipendenti | Cat. D | Cat. C | Cat. B | Cat. A1 | Totale |
|----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Donne | 0 | 4 | 0 | 0 | 4 |
| <i>Tempo pieno</i> | 0 | 3 | 0 | 0 | 3 |
| <i>Tempo ridotto</i> | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Uomini | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| <i>Tempo pieno</i> | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| <i>Tempo ridotto</i> | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Il Segretario Comunale, che non è alle dirette dipendenze dell'Ente, ma svolge servizio con un incarico a scavalco, è un uomo.

Gli incaricati di Posizione Organizzativa, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, sono:

- una donna, dipendente a tempo pieno ed indeterminato, quale Responsabile dell'Area contabile;
- una donna, dipendente a tempo pieno ed indeterminato, quale Responsabile dell'Area segreteria/tributi
- un uomo, il Sindaco, quale Responsabile dell'Area tecnica/demografica/personale (parte giuridica)/servizi sociali;

Dall'analisi della situazione del personale dipendente, in un'ottica di pari opportunità di genere, si rileva che:

- ✓ la struttura organizzativa del Comune di Bevilacqua vede già una forte presenza femminile, maggioritaria, collocata nei diversi livelli di inquadramento e posizione gerarchiche, pertanto non è necessario provvedere al riequilibrio di cui all'art. 48 comma 1 del D. Lgs. 198/2006;
- ✓ non emergono particolari criticità e, al momento, non sussistono significative condizioni di divario, pertanto le azioni del Piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità a favore di tutti i lavoratori e a valorizzare le competenze di ognuno mediante l'introduzione di eventuali iniziative di miglioramento organizzativo.

4. OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

Descrizione Intervento: FORMAZIONE

1.

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 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 maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Azione positiva 2: predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di P.O. – Segretario.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

2. **Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO**

2.

Obiettivo: 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.

Finalità strategiche: 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.

Azione positiva 1: sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al telelavoro e al part-time. Da ricordare che durante il periodo di emergenza da Covid-19, che ha caratterizzato sia l'anno 2020 che l'anno 2021 e che è tutt'ora in corso, la normativa nazionale ha notevolmente esteso l'impiego del lavoro agile quale modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative nella P.A.

Azione positiva 2: prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 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.

Soggetti e Uffici coinvolti Responsabili di P.O. – Segretario.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

3. **Descrizione intervento SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ**

3.

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analogo qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per

non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti Responsabili di P.O. – Segretario.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

4.

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di P.O., favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga.

Azione positiva 3: informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti Responsabili di P.O. – Segretario - Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti e a tutti i cittadini.

5. DURATA

Il presente Piano, redatto ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, ha durata triennale per le annualità 2023-2024-2025. Nel periodo di vigenza, presso l'Ufficio Segreteria, potranno essere presentati pareri e suggerimenti da parte del personale dipendente, delle Organizzazioni Sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da renderlo uno strumento effettivamente dinamico ed efficace.