



COMUNE DI DIAMANTE

(Provincia di Cosenza)

Numero Registro

6

Data

12/01/2021

OGGETTO: Aggiornamento annuale (2021) Piano Azioni Positive 2020/2022

L'anno **DUEMILAVENTUNO** il giorno DODICI del mese di gennaio, alle ore 10,30 nella sede Comunale, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Sig.ri:

Cognome e Nome	Carica	Presente	Assente
MAGORNO ERNESTO	SINDACO		X
PASCALE GIUSEPPE	ASSESSORE	X	
AMOROSO FRANCESCA	ASSESSORE		X
STICOZZI COSTANTINA	ASSESSORE	X	
SURIANO FRANCESCO	ASSESSORE	X	
Totale	/	3	2

Assiste alla seduta, con funzioni di verbalizzante, il Segretario Comunale, Dott.ssa. Rosa SANTORO;

Assume la presidenza il Vice Sindaco, Geom. Giuseppe PASCALE

Il Presidente, riconosciuto il numero legale, dichiara aperta la seduta.

Esaminata la proposta di seguito riportata;

IL PROPONENTE

VISTI:

- Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii., Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche che, all'art. 57, indica misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per le azioni positive da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio;
- Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246, riprende e coordina in un unico testo le disposizioni e i principi di cui al Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196, Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, e di cui alla Legge 10 aprile 1991 n. 125, Azioni positive per la realizzazione della parità uomo- donna nel lavoro;

RICHIAMATO l'art. 48 del predetto D. Lgs. n. 198/2006 che, testualmente, prevede:

"1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato, di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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 sotto rappresentate, 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.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."

VISTI:

- 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 di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- la Direttiva 2/19 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato per le Pari

Opportunità su GU Serie Generale n. 184 del 7.08.2019 avente ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche";

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n.49 del 8.05.2020 con la quale si è provveduto all'adozione del Piano triennale delle azioni positive, previsto dall'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, per il periodo 2020-2022, e di armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

DATO ATTO sul piano approvato è stato acquisito il prescritto parere della Consigliera di Parità della Regione Calabria (prot.7695/2020);

VISTO che la citata direttiva n. 2/2019 prescrive che il PAP debba essere oggetto di aggiornamento annuale entro il 31 gennaio;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica, espresso dal Responsabile di Servizio interessato, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali (TUEL), approvato con Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 e ss. mm. ii., e del Regolamento di Contabilità dell'Ente;

VISTI:

- Il TUEL;
- Il CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018;
- Lo Statuto Comunale;
- Il Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi;

P R O P O N E

Per le motivazioni sopra indicate che qui si intendono integralmente riportate:

1. DI APPROVARE l'aggiornamento annuale 2021 del Piano delle azioni positive approvato per il triennio 2020-2022 ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006, che si allega sotto la lettera A) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

2. DI PUBBLICARE il suddetto aggiornamento annuale 2021 del Piano di azioni positive 2020/2022 all'Albo pretorio on line e sulla sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente, perché sia accessibile a tutto il personale dipendente;

3. DI TRASMETTERE copia della presente deliberazione ai Responsabili di Settore dell'Ente, perché la rendano nota a tutto il personale dipendente e, ai sensi dello stesso art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006, agli organi ivi previsti (rappresentanze sindacali, organismi territorialmente competenti in materia di pari opportunità), dando atto che il Piano potrà essere suscettibile di integrazioni a fronte di eventuali motivate richieste di detti organi;

3. DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma quarto, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Diamante, 12.01.2021



[REDACTED]
/IL PROPONENTE
[REDACTED]
/IL VICE SINDACO
[REDACTED]
Geom. Giuseppe PASCALE
[REDACTED]

P A R E R I
ARTICOLO 49 DEL D.LGS. 18 AGOSTO 2000 N. 267
TESTO UNICO DELLE LEGGI SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI

IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

SETTORE V –SETTORE VII

SI ESPRIME PARERE: **FAVOREVOLE, OGNUNO PER LE COMPETENZE DEL PROPRIO SETTORE**

DIAMANTE, lì 12.01.2021

IL RESPONSABILE DEL SETTORE VII
(RAG. GIOVANNI GAMBA)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE V
(DOTT.SSA. FRANCESCA TROMBIERO)



IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

UFFICIO RAGIONERIA

SI ESPRIME PARERE **FAVOREVOLE** =====

DIAMANTE, lì 12.01.2021



IL RESPONSABILE DEL SETTORE VII
(RAG. GIOVANNI GAMBA)

Nominativo	Firma
Avv. Ernesto MAGORNO	
Geom. Giuseppe PASCALE	
Dott.ssa Francesca AMOROSO	
Dott.ssa Costantina STICOZZI	
Prof. Francesco SURIANO	



IL SEGRETARIO COMUNALE

Avv. Rosa SANTORO

LA GIUNTA COMUNALE

SENTITA LA LETTURA DELLA PROPOSTA PRIMA TRASCRITTA;

VISTI I PARERI ESPRESSI DAI RESPONSABILI DEI SERVIZI, PER QUANTO DI RISPETTIVA COMPETENZA, AI SENSI DELL'ARTICOLO 49 DEL D.LGS. N. 267/2000;

VISTO L'ESITO DELLA VOTAZIONE: CON VOTI UNANIMI E FAVOREVOLI DEI PRESENTI ESPRESSI NELLE FORME DI LEGGE PER ALZATA DI MANO

DELIBERA

DI APPROVARE la proposta evidenziata in narrativa

LETTO CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

IL VICE SINDACO
Geom. **Giuseppe PASCALE**



IL SEGRETARIO COMUNALE
Avv. **Rosa SANTORO**

LA GIUNTA COMUNALE, CON SUCCESSIVA VOTAZIONE, HA DICHIARATO ALL'UNANIMITA' DEI PRESENTI LA DELIBERAZIONE IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA AI SENSI DELL'ARTICOLO 134, COMMA 4, DEL D.LGS. N. 267/2000

LETTO CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

IL VICE SINDACO
Geom. **Giuseppe PASCALE**



IL SEGRETARIO COMUNALE
Avv. **Rosa SANTORO**

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO

ATTESTA

CHE la presente deliberazione:

E' immediatamente esecutiva, essendo stata dichiarata tale con votazione separata

Diamante, li 12/01/2021



IL RESPONSABILE DEL SETTORE
Avv. **Francesca TROMBIERO**

Viene data affissa all'Albo Pretorio on line il giorno _____ per la prescritta pubblicazione.

Diamante, li _____

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Diamante, li _____

IL RESPONSABILE

COMUNE DI DIAMANTE



COMUNE DI DIAMANTE
(Provincia di Cosenza)

P.A.P. - Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022
Aggiornamento annuale 2021
previsto dalla Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari
opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle
amministrazioni pubbliche"

Aggiornamenti normativi e contesto operativo interno

La Direttiva n. 2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), istituiti ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165 del 2001, rafforzando il ruolo degli stessi all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Tra le funzioni del CUG, oggetto di consolidamento da parte della Direttiva, c'è sicuramente quella propositiva con la previsione dell'attività "di predisposizione di Piani di Azioni Positive volta a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica".

La nuova Direttiva prevede inoltre espressamente che in ragione del collegamento con il ciclo della Performance, il Piano Triennale di Azioni Positive debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al piano della Performance.

Nell'attesa dell'operatività del nuovo CUG, per cui sono riavviate le procedure di designazione, si rende opportuno procedere all'aggiornamento del P.A.P. anno 2020, anche per non incorrere nel divieto assunzionale richiamato dal comma 2 dell'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 in caso di mancato adempimento nell'adozione dei piani di azioni positive. Prima di procedere all'analisi delle Azioni Positive contenute nel P.A.P. 2018-2020 approvato con D.C.M. n. 18 del 21/02/2018 e del relativo stato di avanzamento, si riportano di seguito le finalità delle stesse, come già enunciate nel Piano richiamato, insieme all'aggiornamento dei dati relativi al personale dell'Ente.

Presentazione del Piano triennale delle Azioni Positive

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (di seguito "Codice") all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Diamante per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal sopracitato Codice.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità - Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo:

- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità

- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il citato Codice, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, tra cui per quanto di rilievo in questa sede:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro

- Divieto di discriminazione retributiva

- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera

- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali

- Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici

- Divieto di discriminazione nelle carriere militari

- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella

gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

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 e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Il Comune di Diamante ha dato seguito alle indicazioni con la predisposizione dell'allegato Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 (di seguito "Piano") del Comune di Diamante

Da un punto di vista procedurale, la Giunta approva il Piano delle Azioni Positive a seguito della condivisione col CUG della proposta degli obiettivi del Piano e della consultazione della Consigliera di parità competente territorialmente.

Si annota che questo documento è steso durante il periodo emergenziale relativo all'epidemia da Covid – 19, per cui recepisce e tiene presente anche le recenti indicazioni e disposizioni governative in materia di lavoro presso le pubbliche amministrazioni e cioè:

- DPCM del 11 marzo 2020 dispone testualmente " Fermo restando quanto disposto dall'articolo 1, comma 1, lettera e) del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 marzo 2020 e fatte salve le attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza, le pubbliche amministrazioni assicurano lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale dipendente, anche in deroga agli accordi individuali e agli obblighi informativi di cui agli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017 n.81 e individuano le attività indifferibili da rendere in presenza;

- la circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 2/2020 del 12/03/2020, con la quale, in connessione allo stato di speciale emergenza decretato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con il sopra richiamato d.p.c.m. 11 marzo 2020, si sollecitano le Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001, ad attivare al più presto e con modalità semplificate ed accelerate, forme di lavoro agile in favore dei propri dipendenti cui non sia richiesta necessariamente la presenza fisica presso il luogo di lavoro, in deroga all'accordo individuale di cui alla legge 81/2017;
- il DPCM del 1.04.2020 che all'art. 1 ha prorogato sino al 13.04.2020 le disposizioni di cui ai decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri 8, 9, 11 e 22 marzo 2020;
- il DPCM del 10.04.2020 che ha disposto la durata delle misure di contenimento a tutto il 3.05.2020;
- l'art. 87 del Decreto-legge n. 18 del 17.03.2020 recante "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", rubricato (Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio e di procedure concorsuali).

Alcuni dati sul personale del Comune di Diamante

Prima di procedere con una descrizione degli obiettivi previsti, si propone una fotografia aggiornata della popolazione organizzativa del Comune di Diamante.

Al 15 aprile 2020 il personale del Comune di Diamante è pari a 18 unità a tempo indeterminato, di cui 11 uomini e 7 donne, oltre 5 donne e due uomini in corso di stabilizzazione con assunzione a tempo indeterminato quale ex personale LSU.

A questi deve aggiungersi il Segretario Generale è donna.

L'altra caratteristica sulla quale può valere la pena di focalizzare l'attenzione è l'età: una età media piuttosto elevata (55 anni), si riscontra che solo una persona ha meno di 40 anni.

Tra gli istituti di conciliazione, al 15/04/2020 vi sono n. 9 unità in part-time.

Obiettivi

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 ricomprende i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Per quanto riguarda le pari opportunità, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare. In tale ottica deve essere inquadrata la Legge n. 81/2017, in precedenza citata, che sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, le sperimentazioni sul lavoro agile possano contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per quanto riguarda in particolare la Pubblica Amministrazione, il riferimento normativo è l'art. 14 della Legge n. 124/2015 e la successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017 in materia di lavoro agile.

D'altronde è ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie oltre a condizioni di disabilità, e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

A seguito della emergenza epidemiologica da COVID 17 è stato avviato in modalità emergenziale l'istituto della smart working presso il Comune di Diamante, anche per venire incontro alle esigenze di cura ed accudimento dei figli rimasti a casa a seguito della chiusura delle scuole.

Tale strumento, introdotto "in corsa" all'interno dell'organizzazione comunale che non lo aveva mai sperimentato tale modalità di lavoro potrà entrare nel prossimo futuro anche stabilmente tra le forme attuate presso il Comune di Diamante che farà tesoro dell'esperienza che sarà maturata al termine dell'emergenza in atto.

In un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare il digital gap tra i dipendenti nonché l'obsolescenza delle competenze sarà necessario definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa, garantendo la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura, anche attraverso orari e modalità flessibili.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Sempre maggiore attenzione sarà posta al tema della comunicazione interna e della trasparenza con l'obiettivo di favorire una crescente

circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Si lavorerà per costruire una mappa delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti, in un contesto nel quale il processo di digitalizzazione è centrale e le soft skill sono sempre più preziose. Tale mappa guiderà la programmazione dei fabbisogni di nuovo personale e permetterà la ricognizione delle competenze già presenti nell'organizzazione per consentire una migliore allocazione delle persone per garantire da un lato il miglior funzionamento dell'organizzazione e dall'altro di valorizzare il potenziale inespresso, facilitare lo sviluppo professionale, l'apprendimento e la motivazione

Continuerà inoltre la ricerca e la sperimentazione di metodologie innovative per l'engagement delle persone, per rafforzare la motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale.

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Saranno predisposte azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani.

Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita - lavoro

La Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" introduce un format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità - che consente all'amministrazione di trasmettere al CUG le dovute informazioni a consuntivo.

In tale ottica, con questo Piano delle Azioni Positive, si è adottato il concetto di "iniziativa" che aggruppa una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni.

Iniziativa n.1 Lavoro Agile Obiettivi: Pari Opportunità e Benessere Organizzativo

Azioni: • **Ulteriore estensione del lavoro agile, a seguito della valutazione della sperimentazione attivata durante la fase emergenziale da Covid- 19.**

Come precedentemente anticipato, il lavoro agile o smart working, oltre che una politica di conciliazione, è una leva che, se ben utilizzata, può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili".

Attori coinvolti: l'Ufficio Gestione giuridica del Personale con il coinvolgimento di altre strutture organizzative in modo da estendere progressivamente questa modalità lavorativa in tutte le articolazioni dell'ente.

Nel Piano della Performance 2020 in corso di predisposizione sarà inserito, per ogni struttura organizzativa, l'obiettivo "Collaborazione nell'attuazione del Piano delle Azioni Positive (PAP)".

Iniziativa n.2 Azioni di sostegno

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

2.1 Azioni di diversity management (età):

• Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema dell'età (aging diversity) analizzando soluzioni che consentano di attivare un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni.

2.2 Azioni di Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica • Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere

• Informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.

Attori coinvolti: Ufficio del Segretario Comunale promuove iniziative formative e sostiene proposte avanzate da altre strutture organizzative.

Iniziativa n.3 Supporto al CUG

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni:

- Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione (part-time, telelavoro, flessibilità oraria),
- Implementazione dei contenuti dello spazio "Benessere organizzativo"
- trasmissione al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, delle informazioni previste dalla Direttiva 2/2019

Attori coinvolti: L'Ufficio Personale supporta il CUG fornendo dati e elaborazioni.

Iniziativa n.4 Azioni di sviluppo organizzativo

Obiettivi: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni: ●

Analisi dello strumento e della procedura per effettuare una nuova indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito

- Mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.
- Ricerca e sperimentazione di metodologie innovative per l'engagement delle persone, per rafforzare la motivazione e per favorire l'ascolto e la crescita personale
- Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza

Attori coinvolti: Ufficio del Segretario Generale promuove azioni di sviluppo organizzativo.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG.

E' previsto un aggiornamento annuale entro il 31 gennaio.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG, dei CdF e del personale.

Fonti Normative

Legge 20 maggio 1970, n. 300, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" Legge 10 aprile 1991, n. 125, "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 18 agosto 2000, n. 267, "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"

D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e integrazioni

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 1 aprile 2006, n. 198, "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE,

riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego 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 9 aprile 2008, n. 81, "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 27 ottobre 2009, n. 150, "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 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23), "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

Legge Regionale Emilia Romagna 27 giugno 2014, n. 6, "Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni 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”.