



PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020-2022 ai sensi dell'art. 48 D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005 n. 246” e s.m.i.

Premessa

Il Decreto Legislativo n. 196/2000 prevede che gli enti pubblici, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano Piani Triennali di Azioni Positive i cui obiettivi tendano ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Detti piani costituiscono un'opportunità fondamentale per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e per poter attuare negli Enti Locali politiche di tutela dei lavoratori attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Il piano del Comune di Curtatone, in prosecuzione del piano triennale 2017/2019 adottato con deliberazione di G.C. n. 248 del 30/11/2016, rappresenta uno strumento per garantire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

Fonti normative

- Legge n. 125 del 10/04/1991 “Azioni per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro”
- D.Lgs. n. 196 del 23/05/2000 “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;
- D.Lgs. n. 198 dell'01/04/2006 “Codice delle pari opportunità”;
- Direttiva 23/05/2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs. n. 81 del 09/04/2008 “Attuazione dell'art. 1 della legge 3/8/2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro”;
- D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 “Attuazione della legge 04/03/2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- Direttiva 4/03/2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per la pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

L'art. 7, comma 5, del D.lgs. 23/05/2000, n. 196 prevede che i Comuni, sentite le Rappresentanze Sindacali Unitarie, il Comitato Unico di Garanzia previsto e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro tra uomini e donne.



Situazione attuale

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 30/06/2020, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Categoria di incarico	Uomini	Donne	Totale
Segretario Generale	1	0	1
Posizioni Organizzative	3	5	8
Cat. D (escluse P.O.)	1	2	3
Cat. C	8	19	27
Cat B3	3	2	5
Cat B	3	2	5
Totale	19	30	49

Gli Rsu – rappresentanti sindacali unitari sono 2 uomini e 2 donne.

I dipendenti part-time sono 4 donne.

Il piano delle azioni positive del Comune di Curtatone più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Obiettivi

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- Promuovere la pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- Agevolare l'utilizzo dello smart-working (lavoro agile), quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Azioni positive

L'Amministrazione Comunale, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

1. Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile;
2. In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e



- regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
3. Redazioni di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
 4. Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e di aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/professionali;
 5. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune e per fare in modo che nessuno si senta escluso;
 6. Migliorare la qualità del lavoro mediante l'utilizzo di tempi flessibili. Il Comune assicura infatti alla maggior parte dei dipendenti la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita dimostrando sensibilità a particolari necessità di tipo familiare o personale;
 7. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite in accordo con il Responsabile di Servizio forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati;
 8. L'ente si impegna a dare attuazione alle 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 processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi formativi e informativi in materia;
 9. In attuazione di quanto previsto dalla Legge n. 81/2017 nonché dalla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017, l'Ente intende promuovere l'attività dello smart-working per permettere la conciliazione della vita privata con la vita lavorativa.
L'amministrazione si impegna ad adottare un Regolamento contenente i criteri per l'introduzione del cosiddetto "lavoro agile" non solo in situazioni di emergenza sanitaria ma per agevolare i dipendenti che manifestino la necessità di modificare temporaneamente il proprio orario di lavoro, per motivi familiari legati alle necessità di accudire figli minori, per familiari in situazioni di disagio.
Lo smart-working, durante il periodo elettorale e il periodo estivo, sarà limitato al minimo necessario per non arrecare problemi agli uffici preposti e verrà concesso per gravi e urgenti esigenze familiari. La precedenza sarà data ai genitori con figli piccoli che anche in caso di gravi emergenze sanitarie non hanno possibilità di inserirli in altri contesti.

Durata del Piano, pubblicazione e diffusione

Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio On line dell'Ente, sul sito web nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Sarà inoltre trasmesso alla Consigliera di parità territorialmente competente e al CUG del Comune di Curtatone.



Città di Curtatone

Provincia di Mantova

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti all'Amministrazione comunale da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.