



Comune di Cavarzere

Città Metropolitana di Venezia

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2024 – 2026

P.I.A.O

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE

Adottato con deliberazione di G.C. n 4 del 09.01.2024

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

- D. Lgs. n. 165 del 30/03/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D. Lgs. n.198 del 11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246";
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 recante "misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche";
- Direttiva del 04.03.2011 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";
- Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2 del 26.06.2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche";
- Legge n 162 del 05.11.2021 recante Modifiche al Codice di cui al decreto legislativo n 198/2006 e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo;
- Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni (in attuazione del D.L. n 36/2022).

PREMESSA:

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge

sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la 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 una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "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 Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 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'art. 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, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...).

L'art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 01.01.2024

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Categoria Giuridica	Donne	Uomini	Totale
Segretario Generale	1	0	1
Dirigenti	0	2	2
Funzionari (area dei funzionari e dell'elevata qualificazione)	5 (di cui n. 3 titolari di E.Q.)	1 (titolare di E.Q.)	6
Istruttori (area degli istruttori ex cat. C)	19	12	31
Operatori esperti (area degli operatori esperti ex cat. B)	0	1	1
Operatori (area degli operatori esperti ex cat. A)	0	1	1
TOTALE	25 (59,52%)	17 (40,48%)	42 (100%)

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

AZIONE N 1	INTERVENTI DI VALORIZZAZIONE DEL RUOLO E DELLE COMPETENZE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
OBIETTIVO	Attuare interventi volti a diffondere e a valorizzare il ruolo e le competenze del C.U.G.
Descrizione dell'intervento	Diffusione nel sito istituzionale di informazioni su pari opportunità, benessere organizzativo, C.U.G. e relativa informazione ai dipendenti
Strutture coinvolte	Ufficio Personale e Comitato unico di garanzia
Tempi di realizzazione	2024

AZIONE N 2	ASSICURAZIONE DELLA PARITA' DI GENERE NELLE COMMISSIONI DI CONCORSO E SELEZIONE
OBIETTIVO	Attuare interventi volti ad assicurare la parità di genere nelle commissioni di concorso e selezione.
Descrizione dell'intervento	Presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile nelle commissioni di concorso e selezione, salvi i casi di motivata impossibilità.
Strutture coinvolte	Ufficio Personale
Tempi di realizzazione	2024-2025-2026, in quanto l'azione ha carattere continuativo

AZIONE N 3	CORSO DI FORMAZIONE PER I COMPONENTI DEL CUG
OBIETTIVO	Formare i componenti del Comitato unico di garanzia per poter meglio identificare gli ambiti di intervento ed individuare azioni e progetti per favorire il benessere organizzativo.
Descrizione dell'intervento	Il corso coinvolgerà i componenti del CUG e approfondirà le tematiche relative a pari opportunità e CUG.
Strutture coinvolte	Ufficio Personale e Comitato unico di garanzia
Tempi di realizzazione	Entro il 2025

AZIONE N 4	CONCILIAZIONE FRA VITA LAVORATIVA E VITA PRIVATA
OBIETTIVO	Favorire la conciliazione tra tempi di vita lavorativa e privata
Descrizione	In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale, correlate a

dell'intervento	particolari esigenze di cura e assistenza nei confronti di disabili, anziani e minori, saranno valutate ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle previste, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ente.
Strutture coinvolte	Settore Personale e Comitato unico di garanzia
Tempi di realizzazione	2024-2025-2026, in quanto l'azione ha carattere continuativo

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento.

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Nel corso del triennio si effettuerà il monitoraggio delle Azioni inserite nel presente Piano organizzando annualmente un incontro tra l'ufficio Personale ed il C.U.G. per l'analisi degli interventi realizzati e la verifica dei risultati delle Azioni Positive individuate.