



Città di Preganziol

**PIANO TRIENNALE
DELLE AZIONI POSITIVE
2022/2024**

PREMESSA

La Fonte normativa e le direttive di settore di riferimento sono di seguito elencate:

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;

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”.

Il Comune di Preganziol ha dato seguito alle indicazioni in materia di pari opportunità con propri atti, in particolare:

- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 12.4.2012 ha approvato l'integrazione al Regolamento Uffici e Servizi Comunali con la disciplina del Comitato Unico di Garanzia;
- con Determinazione n. 222 del 27/04/2012, successivamente modificata con Determinazione n. 346 dell'11/08/2015, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) in carica per quattro anni;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 19/6/2012 ha preso atto del Regolamento per il funzionamento Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) approvato dai componenti del C.U.G. in data 30/5/2012;
- con Determinazione del Responsabile del Servizio Risorse Umane n. 556 del 20.10.2020 ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) per quattro anni e attualmente in carica;
- con Deliberazioni di Giunta annuali sono stati approvati i Piani delle Azioni Positive triennali, ed in particolare, per il triennio 2021-2023 con Deliberazione n. 27 del 9.2.2021;
- con Deliberazione n. 16 del 26.1.2021 la Giunta Comunale ha preso atto dell'aggiornamento del Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia approvato il 15.1.2021 dal C.U.G. in carica;

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 del Comune di Preganziol rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

PREMESSE DEL C.U.G.

“La presente proposta di Piano Triennale delle Azioni positive è resa ai sensi dell'art.48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 ed in attuazione della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019, che ha inteso promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità e, in linea con i principi costituzionali avere sul luogo di lavoro, un ruolo propositivo e propulsivo nella rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Al fine di avviare azioni concrete che consentano di rimuovere eventuali discriminazioni dirette o indirette, la presente viene predisposta come strumento per promuovere e garantire le pari opportunità nonché l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e lavoro per entrambi i generi.

Quanto qui proposto si pone in continuità del precedente Piano Triennale delle Azioni positive 2021-2023, approvato dalla Giunta Comunale con atto n. 27 del 09.02.2021 con l'obiettivo di analizzare tematiche legate al benessere lavorativo volte a migliorare ed armonizzare la disciplina relativa ai lavoratori pubblici, in una logica di cura del bene comune inteso come valore universale e fondante della società.

Le mutate esigenze legate al particolare periodo emergenziale hanno richiesto di accelerare il processo di riorganizzazione del lavoro, introducendo anche per la nostra realtà la modalità di prestazione lavorativa del Lavoro Agile come alternativa all'attività ordinaria. Questa modalità di organizzazione e svolgimento della prestazione lavorativa ha richiesto disponibilità all'innovazione, flessibilità, nuove capacità e conciliazione tra lavoro e cura familiare richiedendo un nuovo coinvolgimento dei ruoli sia per le lavoratrici che per i lavoratori, nonché per le pubbliche amministrazioni.

La cornice triennale di azioni entro la quale attuare e monitorare annualmente le iniziative e le azioni proposte è orientata a cercare di contribuire al miglioramento personale con azioni che implementano educazione e formazione al lavoro e che possano offrire spunti di analisi volti ad accrescere il benessere lavorativo e la collaborazione propositiva.

Pertanto, tra le azioni positive indicate per il prossimo triennio 2022/2024 si ritiene di riproporre:

- *una prima iniziativa di rafforzamento del CUG con azioni formative/informative sulla normativa e sulle disposizioni legislative vigenti volte a perseguire obiettivi di parità, prevenzione delle discriminazioni e di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, implementando la diffusione delle informazioni relative alle funzioni (propositive, consultive e di verifica) e all'attività del C.U.G.;*
- *una rinnovata proposta formativa con obiettivo lo sviluppo della cultura di genere rivolta a tutto il personale, da introdurre nel piano formativo annuale, con percorsi informativi e formativi, promuovendo*

stili e comportamenti rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne (art. 7, c.4, D.Lgs. 165/2001);

- *una terza proposta sarà riferita alla promozione del benessere lavorativo, che utilizzando come spunto il precedente questionario formulato sul Lavoro Agile, potrà approfondire alcuni elementi emersi, pertinenti al clima lavorativo con riferimento al benessere del personale;*
- *una quarta proposta che come ulteriore elemento di approfondimento potrà avere la promozione delle pari opportunità, l'iniziativa potrà contribuire a garantire ed esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che vietano ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, in ambito lavorativo e monitorare il rispetto delle disposizioni in tema di pari opportunità".*

AZIONI

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 ricomprende le seguenti iniziative proposte dal C.U.G.:

Iniziativa 1: Rafforzamento del C.U.G.

Iniziativa 2: Promuovere l'informazione e la formazione della cultura di genere, delle pari opportunità, del benessere lavorativo, della tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, della prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta

Iniziativa 3: Promozione del benessere lavorativo

Iniziativa 4: Monitoraggio e promozione delle pari opportunità

INIZIATIVA 1: RAFFORZAMENTO DEL C.U.G.

Obiettivo: Aggiornamento dei componenti C.U.G. in materia di pari opportunità, benessere lavorativo, tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Promuovere la diffusione delle informazioni relative alle funzioni (propositive, consultive e di verifica) e all'attività del C.U.G.

Azioni: promuovere corsi di formazione e aggiornamento rivolto ai componenti del C.U.G. e al personale Responsabile di Settore/ Servizio e diffondere l'opuscolo informativo "Pillola di C.U.G."

Attori coinvolti: componenti del C.U.G.; Responsabili di Settore/ Servizio, Amministrazione Comunale; Comitato Intercomunale di Pari Opportunità.

Misurazione:

- n. corsi di formazione o incontri formativi effettuati nell'anno in tema con l'obiettivo generale
valore atteso: almeno 1 incontro annuale
- n. partecipanti ai corsi di formazione, distinti per genere
valore atteso: almeno il 50% della partecipazione dei dipendenti, per entrambi i generi
- n. partecipanti ai corsi di formazione, distinti per ruolo ricoperto
valore atteso: almeno il 50% dei dipendenti di ciascuna categoria professionale (B, C e D), con indicazione distinta del personale incaricato di posizione organizzativa
- realizzazione e diffusione mediante pubblicazione in bacheca e invio mail a tutti i dipendenti di informative "Pillola di C.U.G."
valore atteso: almeno n. 3 informative annuali

Beneficiari: Tutti i componenti del C.U.G, tutto il personale in servizio.

Spesa: Nessuna/Verificare disponibilità Comitato Intercomunale di Parità

Periodo di realizzazione: Anno 2022 e seguenti

INIZIATIVA 2: PROMUOVERE L'INFORMAZIONE E LA FORMAZIONE DELLA CULTURA DI GENERE, DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DEL BENESSERE LAVORATIVO, DELLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO, DELLA PREVENZIONE E RIMOZIONE DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE, SIA DIRETTA CHE INDIRETTA

Obiettivo: Sensibilizzare e responsabilizzare il personale ed in particolare le posizioni apicali sulla normativa relativa alle pari opportunità, benessere lavorativo e conciliazione dei tempi di vita e lavoro, tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione sia diretta che indiretta e contrasto alla violenza contro le donne (art. 7, c.4, D.Lgs. 165/2001). Diffondere una cultura orientata al rispetto della dignità della persona, alla collaborazione e condivisione delle responsabilità tra generi, generazioni e categorie professionali, leadership, prevenzione e gestione dei conflitti.

Azioni: Promuovere corsi di formazione ed aggiornamento rivolto a tutti i dipendenti.

Attori coinvolti: tutto il personale in servizio; Responsabili di Settore/Servizio; Amministrazione comunale; Comitato intercomunale di Parità Opportunità.

Misurazione:

- n. corsi di formazione o incontri formativi effettuati nell'anno in tema con l'obiettivo generale
valore atteso: almeno 1 incontro annuale
- n. partecipanti ai corsi di formazione, distinti per genere
valore atteso: almeno il 50% della partecipazione dei dipendenti, per entrambi i generi
- n. partecipanti ai corsi di formazione, distinti per ruolo ricoperto
valore atteso: almeno il 50% dei dipendenti di ciascuna categoria professionale (B, C e D), con indicazione distinta del personale incaricato di posizione organizzativa

Da monitorare: la percentuale di mancata partecipazione distinta per genere, servizio di riferimento e ruolo

Beneficiari: tutto il personale in servizio

Spesa: Spesa da individuare per la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente.

Periodo di realizzazione: Anno 2022 e seguenti

INIZIATIVA 3: PROMOZIONE DEL BENESSERE LAVORATIVO

Obiettivo: Analizzare ed approfondire alcuni elementi emersi con il precedente questionario sul Lavoro Agile, riferiti al benessere lavorativo e pari opportunità, con l'intento di favorire la collaborazione propositiva, migliorare il clima lavorativo e il benessere del personale.

Azioni: Monitoraggio annuale da effettuare mediante sondaggio anonimo tra il personale in servizio, volto ad evidenziare:

- misura della qualità e del clima lavorativo e del benessere personale;
- difficoltà percepite e conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- tutela salute e sicurezza;
- azioni propositive da proporre.

Attori coinvolti: tutto il personale in servizio, Responsabili di Settore/Servizio, Servizio Risorse Umane, Amministrazione Comunale.

Misurazione: Sondaggio anonimo annuale volto a monitorare le azioni sopra indicate, restituito distinto per genere, categoria professionale con % sui totali dipendenti in servizio

Valore atteso: n. 1 questionario annuale

Beneficiari: Tutto il personale in servizio

Spesa: Nessun costo

Periodo di realizzazione: Anno 2022 e seguenti

INIZIATIVA 4: MONITORAGGIO E PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'

Obiettivo: L'iniziativa potrà contribuire a garantire ed esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che vietano ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, in ambito lavorativo e monitorare il rispetto delle disposizioni in tema di pari opportunità e benessere lavorativo.

Azioni: Monitoraggio annuale con riferimento:

- nr. concorsi svolti nell'anno
- nr. componenti commissioni per genere
- % componenti commissione per genere
- nr. domande complessive presentate per il singolo concorso con distinzione dei partecipanti per genere
- nr. personale assunto distinto per Servizio/Settore, genere e categoria professionale con % sul totale dipendenti del Servizio di riferimento

Attori coinvolti: Responsabile del Servizio Risorse Umane, Servizio Risorse Umane, Amministrazione Comunale.

Misurazione: Report annuale con i dati indicati nell'azione suindicata, distinti per genere e categoria professionale con % sui totali dipendenti in servizio.

Beneficiari: Tutto il personale in servizio

Spesa: Nessun costo

Periodo di realizzazione: Anno 2022 e seguenti

DURATA

Il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale, da aggiornare annualmente, e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG e sul portale intranet del personale dipendente.

Nel periodo di vigenza del presente P.A.P. saranno raccolte proposte, suggerimenti ed osservazioni che possano contribuire e migliorare la proposta formulata.