



Città di Preganziol

**PIANO TRIENNALE
DELLE AZIONI POSITIVE
2020/2022**

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. 212 del 9/5/2016, successivamente modificata con Determinazioni n. 174 del 25/3/2019 e n. 50 del 31/1/2020, 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;
- Deliberazioni di Giunta annuali sono stati approvati i Piano delle Azioni Positive triennali, ed in particolare, per il triennio 2019-2021 con Deliberazione n. 25 del 7/2/2019;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 31 dell'11/2/2020 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive 2020-2022 proposto dal C.U.G. che viene aggiornato ed integrato con il presente Piano;

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 (di seguito "PAP") del Comune di Preganziol, in continuità con il precedente PAP 2019-2021, 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.

DATI SUL PERSONALE

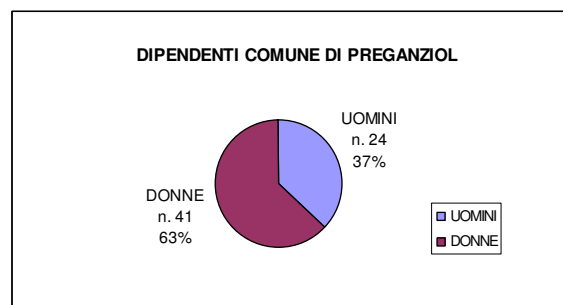
Di seguito alcuni dati sul personale dipendente del Comune di Preganziol, ente privo di dirigenza, che alla data del 31.12.2019 ammonta a 65 unità.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA														
Tipo Presenza	Classi età		UOMINI					DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno		1	7	10	4	22	40,74		2	9	19	2	32	59,26
Part Time > 50%		1				1	11,11			1	7		8	88,89
Part Time <50% (fino al 50%)				1		1	11,11					1	1	11,11
Totale	0	2	7	11	4	24		0	2	10	26	3	41	
Totale %	0	3,08	10,77	16,92	6,15		36,92	0	3,08	15,38	40	4,62		63,08

ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE														
Permanenza nel profilo e livello	Classi età		UOMINI					DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		1				1	1,54		1	1			2	3,08
Tra 3 e 5 anni						0	0				1		1	1,54
Tra 5 e 10 anni		1	3			4	6,15		1	2			3	4,62
Superiore a 10 anni			4	11	4	19	29,23			7	25	3	35	53,84
Totale	0	2	7	11	4	24		0	2	10	26	3	41	
Totale %	0	3,08	10,77	16,92	6,15		36,92	0	3,08	15,38	40	4,62		63,08

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER INQUADRAMENTO ED ETA'														
Inquadramento	Classi età		UOMINI					DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
DIPENDENTI														
CATEGORIA D				5	2	7	10,77			2	9		11	16,92
CATEGORIA C		2	7	2	1	12	18,46		2	5	14	2	23	35,39
CATEGORIA B3				3		3	4,61			2	2		4	6,15
CATEGORIA B1				1	1	2	3,08			1	1	1	3	4,62
Totale personale	0	2	7	11	4	24		0	2	10	26	3	41	
% sul personale complessivo	0	3,08	10,77	16,92	6,15		36,92	0	3,08	15,38	40	4,62		63,08

PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER TITOLO DI STUDIO						
Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
	assoluti		assoluti		assoluti	
Inferiore al Diploma superiore	2	3,08	7	10,77	9	13,85
Diploma di scuola superiore	16	24,62	14	21,54	30	46,15
Laurea	1	1,54	5	7,69	6	9,23
Laurea magistrale	5	7,69	15	23,07	20	30,77
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	24		41		65	
% sul personale complessivo		36,93		63,07		100



AZIONI

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 ricomprende le seguenti iniziative proposte dal C.U.G.:

Iniziativa 1: Formazione e attività del Comitato Unico di Garanzia

Iniziativa 2: Promozione della comunicazione e relazione per favorire il benessere organizzativo

Iniziativa 3: Promozione conciliazione lavoro/famiglia

Iniziativa 4: Analisi dati su utilizzo del part time, congedi, permessi disabili e ferie pregresse

Iniziativa 5: Promuovere attività per ridurre lo stress da lavoro correlato

INIZIATIVA 1: FORMAZIONE E ATTIVITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Obiettivo: Promozione e accrescimento della formazione dei membri del Comitato Unico di Garanzia sui temi di propria competenza per favorire lo sviluppo del proprio ruolo.

Azioni: Promozione della collaborazione da parte del Comitato Intercomunale di Pari Opportunità e l'Assessore alle Pari Opportunità del Comune di Preganziol e, in particolare, la Consigliera di Parità, attraverso incontri formativi, informative e conferenze.

Analisi dei dati del Comune di Preganziol elaborati secondo il format messo a disposizione della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, con la Direttiva 2/2019.

Attori coinvolti: membri del C.U.G.; Amministrazione; Comitato Intercomunale di Pari Opportunità.

Misurazione: Indicatore: Numero incontri formativi; Valore atteso: n. 1 incontro annuale

Beneficiari: Tutti i membri del C.U.G.

Spesa: Nessuna

Periodo di realizzazione: Anno 2020 e seguenti

INIZIATIVA 2: PROMOZIONE COMUNICAZIONE E RELAZIONE PER FAVORIRE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo: Valutazione dei risultati del questionario sul benessere organizzativo somministrato al personale dipendente nel 2018, in particolare i contenuti delle sezioni "Organizzazione e gestione del lavoro", "Lavori di gruppo e relazioni", "Comunicazione ed integrazione", per l'individuazione di eventuali azioni di intervento e modifiche da proporre all'Amministrazione comunale.

Azioni: Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo e il senso di appartenenza.

Attori coinvolti: membri del C.U.G.

Misurazione: Indicatore: Fonte del dato è il Questionario sul benessere organizzativo somministrato al personale dipendente a fine 2018, successivo al Questionario somministrato nel 2016; Valore atteso: Quadro di analisi

Beneficiari: I membri del C.U.G.; tutti i dipendenti

Spesa: Nessuna

Periodo di realizzazione: Anno 2020 e seguenti

INIZIATIVA 3: PROMUOVERE CONCILIAZIONE LAVORO/FAMIGLIA

Obiettivo: Valutazione dei risultati del questionario sul benessere organizzativo somministrato al personale dipendente nel 2018, in particolare i contenuti della sezione “*Conciliazione famiglia-lavoro*”, per l’individuazione di eventuali azioni di intervento da proporre.

Azioni: Favorire, promuovere e conciliare le necessità di tipo familiare o personale rappresentate dai dipendenti, con le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino, il tutto nel rispetto della normativa di legge e contrattuale.

Promuovere l’aumento della consapevolezza e della responsabilità e nel contempo favorire la produttività, valutando concessioni temporanee di riduzione orario e astensione dal servizio legate ad esigenze personali e familiari, in modo da non aumentare in modo eccessivo il carico di lavoro dei colleghi che rimangono in servizio e/o impedire a questi la fruizione di orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe.

Attori coinvolti: Amministrazione; Servizio Risorse Umane, Responsabili di Settore, C.U.G.

Misurazione: Indicatore: Fonte del dato è il Questionario sul benessere organizzativo somministrato al personale dipendente a fine 2018; Valore atteso: Quadro di analisi.

Beneficiari: Tutti i dipendenti

Spesa: Nessuna

Periodo di realizzazione: Anno 2020 e seguenti

INIZIATIVA 4: ANALISI DATI SU UTILIZZO DEL PART TIME, CONGEDI, PERMESSI DISABILI, FERIE PREGRESSE

Obiettivi: Valutazione dei risultati del questionario sul benessere organizzativo somministrato al personale dipendente nel 2018, in particolare i contenuti della sezione “*Conciliazione famiglia-lavoro*”, per l’individuazione di eventuali azioni di intervento da proporre.

Azioni: Raccolta dati sull’arretrato ferie che il personale detiene e alla motivazione (mancante assunzioni o sostituzione di pensionamenti, o altre ragioni), nonché beneficiari di part-time, congedi parentali e permessi disabili, da elaborare in base al genere, alla categoria, al profilo professionale di sintesi ed alla struttura di appartenenza da sintetizzare in un report periodico in base al quale individuare le necessità di conciliazione del personale e gli ambiti di criticità su cui intervenire.

Coinvolgere e richiamare l’attenzione dei Responsabili di Settore nel coordinare l’organizzazione del lavoro per quei Servizi con più dipendenti che godono di riduzioni di orario, al fine di non penalizzare il restante personale.

Attori coinvolti: Servizio Risorse Umane, Responsabili di Settore, C.U.G.

Misurazione: Indicatore: Fonte del dato è il Questionario sul benessere organizzativo somministrato al personale dipendente a fine 2018; Valore atteso: Report semestrale in base al genere, alla categoria, al profilo professionale di sintesi ed alla struttura di appartenenza.

Beneficiari: Tutti i dipendenti

Spesa: Nessuna

Periodo di realizzazione: Anno 2020 e seguenti

INIZIATIVA 5 : PROMUOVERE ATTIVITÀ PER RIDURRE LO STRESS DA LAVORO CORRELATO

Obiettivi: Valutazione dei risultati del questionario sul benessere organizzativo somministrato al personale dipendente nel 2018, in particolare i contenuti della sezione “*Conciliazione famiglia-lavoro*”, per l’individuazione di eventuali azioni di intervento da proporre.

Azioni: Acquisire informazioni, valutare indagini conoscitive già predisposte o da formulare che consentano di individuare, ridurre e prevenire lo stress lavoro-correlato.

Coinvolgere e richiamare l’attenzione dei Responsabili per un’equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso equa ripartizione tra tutti i dipendenti del lavoro.

Coinvolgere e richiamare l'attenzione dei Responsabili per l'affiancamento del personale rimasto assente nei casi di assenze programmate (es. maternità) e di chi è mancato dal lavoro per lunghi periodi soprattutto nel caso di malattia.

Valutare la predisposizione del Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing. Tale Codice dovrà essere coerente con la Carta dei Valori e sarà integrato nel Codice di Comportamento dell'Ente.

Attori coinvolti: Servizio Risorse Umane, Responsabili di Settore, C.U.G.

Misurazione: Indicatore: Fonte del dato è il Questionario sul benessere organizzativo somministrato al personale dipendente a fine 2018; Valore atteso: n. 1 proposta finalizzata alla riduzione dello stress lavoro-correlato.

Beneficiari: Tutti i dipendenti

Spesa: Nessuna

Periodo di realizzazione: Anno 2020 e seguenti

DURATA

Il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale, da aggiornare annualmente, 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 P.A.P. saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG, del personale dipendente e dell'Amministrazione.