



**Città di Preganziol**

---

**PIANO TRIENNALE  
DELLE AZIONI POSITIVE  
2021/2023**

## **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 Piano delle Azioni Positive triennali, ed in particolare, per il triennio 2020-2022 con Deliberazione n. 31 dell'11.2.2020 e successiva integrazione n. 67 del 16.4.2020;
- 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 2021-2023 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 proposto si pone l'obiettivo di aggiornare le tematiche contenute nei precedenti Piani Triennali delle azioni positive in quanto gli obiettivi generali di analisi dei questionari sul benessere organizzativo sottoposti negli anni 2016 e 2018 risultano oramai superati e difficilmente comparabili alla situazione in essere, sia per la riorganizzazione interna dei Servizi nel frattempo intercorsa che per il variare del personale incaricato.*

*Al riguardo poi, si evidenzia anche come l'emergenza sanitaria intervenuta nel nostro paese dal febbraio 2020 abbia visto mutare ed accelerare il processo di riorganizzazione del lavoro, introducendo anche per la nostra realtà la modalità di prestazione lavorativa del Lavoro Agile come attività ordinaria. Questa modalità di organizzazione e svolgimento della prestazione lavorativa per molte lavoratrici e lavoratori nonché per le pubbliche amministrazioni ha richiesto disponibilità all'innovazione, flessibilità e nuove capacità.*

*Questi nuovi scenari lavorativi così come la sollecitazione dei temi dati dalla nuova direttiva n.2/2019 hanno suggerito al Comitato unico di garanzia di orientare diversamente l'azione di monitoraggio, concentrando la cornice triennale di azione entro la quale attuare e monitorare annualmente le iniziative e le azioni proposte, cercando di contribuire in questa nuova sfida con una significativa prevenzione che parta dall'educazione e dalla formazione al lavoro.*

*Pertanto, tra le azioni positive indicate per il prossimo triennio 2021/2023 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, coinvolgendo ora anche il personale con qualifica di Responsabile di Settore/Servizio.*

*Si suggerisce poi una nuova 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).

Ulteriore elemento di approfondimento delle azioni deriverebbe dall'analizzare questa nuova ed innovativa modalità lavorativa introdotta con il Lavoro Agile, con riferimento alle domande presentate ed ai progetti effettivamente approvati, verificando diffusione e strategie adottate da parte dell'amministrazione, monitorarne l'utilizzo così da valutarne gli esiti e i benefici in termini di ottimizzazione organizzativa e di benessere per le lavoratrici e i lavoratori.

L'iniziativa potrà così promuoverne ed implementarne la fruizione/l'adesione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, incentivando il personale all'utilizzo di strumenti digitali (anche con opportuna formazione), diffondendo ed incoraggiando il lavoro per obiettivi e risultati favorendo così forme collaborative orientate ad un incremento della produttività e promuovendo una cultura gestionale più flessibile."

## **AZIONI**

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 ricomprende le seguenti iniziative proposte dal C.U.G.:

Iniziativa 1: Rafforzamento competenze C.U.G. e Responsabili

Iniziativa 2: Promozione dell'informazione e della 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 e implementazione del lavoro agile e flessibilità lavorativa

### **INIZIATIVA 1: RAFFORZAMENTO COMPETENZE C.U.G. E RESPONSABILI**

**Obiettivo:** Aggiornamento 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.

**Azioni:** promuovere corsi di formazione e aggiornamento rivolto ai componenti del C.U.G. e al personale Responsabile di Settore/Servizio .

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

**Misurazione:** Indicatore: Report annuale riportante: n. corsi di formazione o incontri formativi effettuati nell'anno in tema con l'obiettivo generale; n. partecipanti ai corsi di formazione, distinti per genere; n. partecipanti ai corsi di formazione, distinti per ruolo ricoperto; Valore atteso: => 1 corso di formazione/incontro formativo annuale; 90% adesione/partecipazione del personale dipendente.

**Beneficiari:** Tutti i componenti del C.U.G, tutti i Responsabili di Settore/Servizio.

**Spesa:** Nessuna/Verificare disponibilità Comitato Intercomunale di Parità

**Periodo di realizzazione:** Anno 2021 e seguenti

### **INIZIATIVA 2: PROMOZIONE DELL'INFORMAZIONE E DELLA 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:** Indicatore: Report annuale riportante: n. corsi di formazione o incontri formativi effettuati nell'anno in tema con l'obiettivo generale; n. partecipanti ai corsi di formazione, distinti per genere; n. partecipanti ai corsi di formazione, distinti per ruolo ricoperto, n. persone complessive per mancata partecipazione distinte per genere, servizio di riferimento e ruolo; Valore atteso: => 1 incontro formativo annuale; 90% adesione/partecipazione del personale dipendente.

**Beneficiari:** tutto il personale dipendente

**Spesa:** Nessun costo aggiuntivo, da comprendere nella spesa per la formazione e aggiornamento prevista nel Bilancio Pluriennale 2021/2023 per il personale dipendente.

**Periodo di realizzazione:** Anno 2021 e seguenti

### INIZIATIVA 3: PROMOZIONE E IMPLEMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE E FLESSIBILITÀ LAVORATIVA

**Obiettivo:** Analizzare la nuova modalità lavorativa del Lavoro Agile, verificandone la diffusione e monitorandone l'utilizzo così da valutarne gli esiti e i benefici in termini di ottimizzazione organizzativa e di benessere per le lavoratrici e i lavoratori al fine di promuoverne ed implementarne la fruizione/l'adesione. Il fine è quello di incentivare il personale all'utilizzo di strumenti digitali (previa opportuna formazione), diffondendo ed incoraggiando il lavoro per obiettivi e risultati favorendo così forme collaborative orientate ad un incremento della produttività, promuovendo una cultura gestionale più flessibile.

#### **Azioni:**

- 1) monitoraggio annuale delle giornate lavorative con utilizzo del Lavoro Agile, con riferimento:
  - domande complessive presentate distinte per genere e categoria professionale con % sui totali dipendenti in servizio;
  - personale distinto per Servizio, distinguendo il genere e categoria professionale con % sul totale dipendenti del Servizio;
  - media mensile personale di giornate lavorate in L.A. per persona distinta per genere (verificare la rilevanza % genere all'interno del Servizio)
- 2) monitoraggio annuale da effettuare mediante sondaggio anonimo tra il personale in servizio, volto ad evidenziare:
  - disponibilità a prestare lavoro agile e compatibilità con l'incarico svolto;
  - coordinamento, ottimizzazione organizzativa e misura della qualità dell'attività svolta;
  - difficoltà percepite e conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
  - dotazione strumentale, connessione e tutela salute e sicurezza;
  - formazione ed aggiornamento professionale.

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

#### **Misurazione:**

- 1) Indicatore: report annuale riportante le giornate lavorative con utilizzo del Lavoro Agile, con riferimento a:
  - n. domande complessive presentate distinte per genere e categoria professionale con % sui totali dipendenti in servizio;
  - n. personale distinto per Servizio, distinguendo il genere e categoria professionale con % sul totale dipendenti del Servizio;
  - media mensile personale di giornate lavorate in L.A. per persona distinta per genere (verificare la rilevanza % genere all'interno del Servizio);

Valore atteso: n. 1 report annuale;

2) Indicatore : monitoraggio annuale da effettuare mediante sondaggio anonimo tra il personale in servizio, volto ad evidenziare:

- disponibilità a prestare lavoro agile e compatibilità con l'incarico, svolto distinto per genere;
- coordinamento, ottimizzazione organizzativa e misura della qualità dell'attività svolta, distinto per genere;
- difficoltà percepite e conciliazione dei tempi di vita e lavoro; distinto per genere
- dotazione strumentale, connessione e tutela salute e sicurezza;
- necessità di formazione e percorsi aggiornamento.

Valore atteso:

- n. 1 sondaggio anonimo annuale;
- 100% personale coinvolto.

**Beneficiari:** Tutto il personale in servizio

**Spesa:** Nessun costo aggiuntivo, da realizzare in relazione alla disponibilità degli stanziamenti previsti nel Bilancio Pluriennale 2021-2023 per corsi di formazione e sicurezza nei luoghi di lavoro e gestione della qualità della prestazione lavorativa.

**Periodo di realizzazione:** Anno 2021 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.