

## Quadro normativo

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."

La materia era in ogni caso già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico: in particolare, l'art. 19 del CCNL 14/09/2000 del Comparto Regioni-Autonomie Locali prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici.

L'art. 8 del successivo CCNL 22/01/2004 per il medesimo comparto prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Il D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" prevede varie disposizioni in materia quali:

- l'art. 1 comma 1, lett. c), il quale prevede di "realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica";
- l'art. 7, comma 1, che prevede che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno";
- l'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a: chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro, valorizzazione ed ascolto delle persone, attenzione ai flussi informativi, relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità, operatività e chiarezza dei ruoli, equità nelle regole e nei giudizi.

Alla normativa di cui sopra si aggiunge la seguente:

- Legge n. 125 del 10/04/1991 "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- Legge n. 53 del 08/03/2000 "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. n. 165 del 30/03/2001 (art. 7-54-57) "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D.lgs. n. 198 del 01/04/2006 "Codice delle pari opportunità";
- D.lgs. n. 150 del 27/10/2009 "Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Legge n. 183 del 04/11/2010 (art. 21) "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di

riorganizzazione di enti, di congedi, di 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”;

- Legge Regionale Emilia Romagna n.6/2014 “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”;
- Legge n. 124 del 7/8/2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “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 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 );
- la Direttiva ministeriale n. 2/2019 del 26/06/2019, a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, in tema di “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”, la quale sostituisce le precedenti direttive del 23/05/2007 e del 4/03/2011, ormai non più adeguate agli indirizzi comunitari ed alle disposizioni nazionali successivamente intervenuti in materia.

Si ricorda, ancora, che il mancato adempimento dell'approvazione del Piano triennale di azioni positive determina il divieto di assunzioni ai sensi dell'articolo 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001.

## **Finalità del piano**

Il presente Piano di Azioni Positive è predisposto in attuazione di quanto prescritto nello specifico dal D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in base al quale le Amministrazioni devono assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La finalità prioritaria dello stesso – ex vigente legislazione - è eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari, attraverso:

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro;
- informazione/formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

## **Contesto interno di riferimento**

La struttura organizzativa del personale del Comune di Maranello ha attraversato negli ultimi anni una fase costante di ridefinizione.

Inoltre a partire da marzo 2020 l'Amministrazione comunale ha dovuto fronteggiare l'emergenza sanitaria intervenendo sulle modalità di erogazione dei servizi alla cittadinanza e riorganizzando le prestazioni lavorative dei dipendenti con l'introduzione del cosiddetto “lavoro agile”. A tal fine è anche in fase di predisposizione il Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA) 2021-2023.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della

qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese, considerato che “un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza” (Direttiva 04/03/2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e il Ministro per le pari opportunità).

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato:

Personale del Comune di Maranello al 31 dicembre 2020:

DIPENDENTI 31/12/2020	AL	CAT. D	CAT C	CAT B3	CAT B1	DIRIGEN TI	SEGRETARI O
DONNE		18	42	6	1	3	1
UOMINI		9	14	4	3		
<b>TOTALE</b>		27	56	10	4	3	1

### Obiettivi generali del Piano

Il Comune, nella definizione degli obiettivi e delle azioni positive ricomprese nel Piano, si ispira ai seguenti principi:

- pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- azioni positive come strategia destinata a stabilire l’uguaglianza delle opportunità;
- tutela del diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;

al fine di pervenire ad effettive condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente e di uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale.

In quest’ottica gli obiettivi che l’ente si propone di perseguire nel triennio sono:

- promuovere una cultura orientata alle pari opportunità e al rispetto delle diversità;
- offrire opportunità di formazione al ruolo e di valorizzazione professionale, di esperienze professionali e percorsi di carriera senza squilibri di genere nelle posizioni lavorative;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- rimuovere ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- garantire il diritto del personale ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti.

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023, in un’ottica di continuità con il Piano triennale 2018-2020, ha voluto confermare, con i dovuti adeguamenti, buona parte delle azioni del precedente Piano.

Al fine del perseguimento degli obiettivi programmatici citati precedentemente, vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere, sia in continuità che nuovi, e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

#### **Iniziativa 1. Formazione e supporto alle attività del Comitato Unico di Garanzia**

**Obiettivo:** accrescere ovvero consolidare la formazione dei membri del CUG sui temi di propria competenza al fine di garantirne l’operatività

**Azione positiva 1:** formazione del CUG (membri titolari e supplenti) sui temi di propria competenza con autoformazione individuale o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi.

**Azione positiva 2** – strutturare una modalità di lavoro del Comitato che ponga in essere un confronto ed una condivisione delle proprie azioni/esperienze con i CUG degli Enti aderenti all’Unione dei Comuni del Distretto Ceramico nonché con gli organismi ed i tavoli di coordinamento provinciale e regionale

**Soggetti e Uffici coinvolti:** CUG – SIA Unione - Servizio Personale Unione.

**Beneficiari** (a chi è rivolto-incidenza in termini di genere): componenti del CUG e tutti i dipendenti (senza distinzione di genere).

**Spesa** (capitolo di spesa e risorse impiegate): sono impegnate annualmente in bilancio le risorse necessarie alla formazione del personale, compatibilmente con le ristrettezze imposte dalle normative in materia di contenimento delle spese di personale e di altre determinate tipologie di spesa.

## **Iniziativa 2. Monitoraggio annuale relativo alla situazione dell'organico comunale declinato per genere anche in logica di "benessere organizzativo"**

**Obiettivo:** monitorare periodicamente la dotazione organica comunale per trasmettere al CUG dati e informazioni necessari ad accrescere la conoscenza del contesto e favorire le analisi di competenza, oltre che programmare gli interventi del caso vengano rilevate discriminazioni da rimuovere. In particolar modo si identificano i seguenti ambiti/aree di monitoraggio:

- a) verifica e monitoraggio annuale rispetto a situazioni di assenza del personale per lungo periodo (maternità, terapie oncologiche, ecc) al fine di verificare l'opportunità di strutturare una procedura per il "buon rientro" dei dipendenti assenti;
- b) verifica e monitoraggio dei lavoratori che, alla luce del conferimento di alcune funzioni presso l'Unione dei Comuni del Distretto Ceramico, si trovano a lavorare (per il 100% del proprio tempo lavoro o per % minori) in Unione;
- c) verifica e monitoraggio del numero e della tipologia di contratti di lavoro flessibile in essere;

**Azione positiva 1:** produzione delle elaborazioni statistiche sul personale richieste dal CUG ripartite per genere. Le statistiche pertanto, rispetto ai singoli ambiti/aree di monitoraggio – devono essere declinate su tre componenti: uomini, donne, totale.

**Soggetti e Uffici coinvolti:** Servizio Personale Unione.

**Beneficiari** (a chi è rivolto-incidenza in termini di genere): componenti del CUG.

**Spesa** (capitolo di spesa e risorse impiegate): l'iniziativa non comporta oneri di spesa.

## **Iniziativa 3. Sviluppo della informazione**

**Obiettivo:** promozione e diffusione della conoscenza e delle informazioni sulle tematiche riguardanti le pari opportunità, al fine di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere, con particolare riferimento al tema del benessere organizzativo all'interno dell'organizzazione del lavoro e al contrasto a tutte le discriminazioni, ivi compresi i fenomeni di mobbing, vessazioni, molestie.

**Azione positiva 1:** informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche relative alle pari opportunità tramite invio di comunicazioni a mezzo e-mail/posta interna.

**Azione positiva 2:** informazione ai cittadini e ai dipendenti attraverso la pubblicazione, nella sezione CUG del sito internet istituzionale del Comune, di normative, disposizioni e informazioni sul tema delle pari opportunità e del Piano triennale di Azioni Positive.

**Azione positiva 3:** aggiornamento ed implementazione dello spazio internet dedicato all'interno del sito internet del Comune, con uno spazio pubblico informativo con accesso dall'esterno, allo scopo di garantire trasparenza e diffusione alle attività implementate dal CUG all'interno dell'organizzazione, ed uno spazio riservato in intranet che possa agevolare il lavoro dei componenti del CUG stesso.

**Soggetti e Uffici coinvolti:** CUG –SIA Unione.

**Beneficiari** (a chi è rivolto-incidenza in termini di genere): tutti i dipendenti (senza distinzione di genere).

**Spesa** (capitolo di spesa e risorse impiegate): l'iniziativa non comporta oneri di spesa.

## **Iniziativa 4. Conciliazione tempi di vita e di lavoro anche attraverso lo sviluppo dello smartworkig nonché di strumenti di maggiore flessibilità oraria**

**Obiettivo:** Proporre ed essere di supporto nell'individuazione e strutturazione del "lavoro agile" non più come modalità lavorativa della PA nella fase di emergenza COVID ma come modalità di

lavoro ordinaria in grado, unitamente ad istituti quali la flessibilità oraria, di contemperare le esigenze personali e lavorative dei dipendenti

**Azione positiva 1:** condividere con l'Amministrazione e con i diversi soggetti interessati nel processo decisionale, la sostenibilità/fattibilità di "mettere a regime" una percentuale degli smartworking attivati nel corso del 2020 per rispondere all'emergenza epidemiologica COVID19

**Azione positiva 2:** verificare la sostenibilità di ampliare la flessibilità oraria riconosciuta al personale dipendente

**Soggetti e Uffici coinvolti:** CUG – Collegio di Direzione – SIA Unione.

**Beneficiari** (a chi è rivolto-incidenza in termini di genere): tutti i dipendenti (senza distinzione di genere).

**Spesa** (capitolo di spesa e risorse impiegate): l'iniziativa non comporta oneri di spesa.

## **Iniziativa 5. Formazione del personale Piano formazione "non solo aggiornamento ma addestramento"**

**Obiettivo:** garantire la formazione al personale senza discriminazioni di genere; agevolare la partecipazione del personale alle iniziative formative; promuovere, con il coinvolgimento attivo del CUG, approfondimenti specifici sul tema del riconoscimento dei fenomeni discriminatori e del loro contrasto, del valore del benessere organizzativo in termini di impatto sulla produttività, dei temi della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, al fine di migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione professionale dei dipendenti. Lavorare alla strutturazione/creazione di un piano formativo in cui la formazione è vissuta "non solo come aggiornamento ma anche come addestramento"

**Azione positiva 1:** le richieste di partecipazione a iniziative formative a catalogo (ovvero giornate formative organizzate dalle diverse società di formazione) deve essere accolta, nel rispetto delle risorse disponibili per il finanziamento, senza discriminazioni di genere. I percorsi formativi interni, ove possibile, devono essere organizzati in modo tale da favorire la partecipazione del personale in condizioni di pari opportunità e non ostacolare la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (per esempio: definizione di orari compatibili con quelli del personale part-time, privilegiando le giornate di rientro pomeridiano; l'articolazione dei corsi in due turni, uno al mattino e uno al pomeriggio, per consentire al personale di partecipare al primo o al secondo turno in base alle esigenze di servizio e personali; individuazione di sedi idonee a coinvolgere i lavoratori portatori di handicap).

**Azione positiva 2:** il personale partecipante alle iniziative di formazione e aggiornamento deve trasmettere, agli operatori impiegati nell'ambito lavorativo oggetto delle iniziative medesime, le nozioni professionali ed i contributi formativi acquisiti. La trasmissione può avvenire:

- a) mediante esemplificazione pratica da attuarsi nell'ordinario contesto lavorativo, in occasione della concreta applicazione degli insegnamenti ricevuti;
- b) attraverso comunicazione orale e teorica in occasione di programmati momenti di incontro, da attuarsi in orario di lavoro previa intesa con il Dirigente responsabile della struttura di appartenenza e sotto il coordinamento dello stesso;
- c) tramite fornitura di copia del materiale e della documentazione acquisita in occasione delle iniziative in parola.

**Azione Positiva 3:** approvare un piano di formazione che risponda all'esigenza di strutturare percorsi formativi che siano in grado di preparare il personale dipendente non solo rispetto alle novità normative ma anche e soprattutto rispetto alle attività proprie del profilo e delle mansioni attribuite

**Soggetti e Uffici Coinvolti:** Responsabili apicali - CUG - Servizio Personale Unione.

**Beneficiari** (a chi è rivolto-incidenza in termini di genere): tutti i dipendenti (senza distinzione di genere).

**Spesa** (capitolo di spesa e risorse impiegate): sono impegnate annualmente in bilancio le risorse necessarie alla formazione del personale, compatibilmente con le ristrettezze imposte dalle normative in materia di contenimento delle spese di personale e di altre determinate tipologie di spesa.

## **Iniziativa 6: Maggiore condivisione e coinvolgimento dei dipendenti negli obiettivi da raggiungere**

**Obiettivo:** miglioramento delle prestazioni, dello sviluppo personale e del benessere dei lavoratori mediante un miglioramento della comunicazione degli obiettivi del Settore / Servizio, della chiarezza dei ruoli e del coinvolgimento nel processo di lavoro, al fine di aumentare la performance generale e ridurre i conflitti dato che la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella divisione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di fare parte di una squadra e stimola l'apporto individuale.

**Azione positiva 1:** realizzare - con modalità comuni a livello di ente - in ogni Servizio incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro.

**Soggetti e Uffici coinvolti:** Responsabili apicali.

**Beneficiari** (a chi è rivolto-incidenza in termini di genere): tutti i dipendenti (senza distinzione di genere).

**Spesa** (capitolo di spesa e risorse impiegate): l'iniziativa non comporta oneri di spesa.

### **Durata del piano e pubblicazione**

Il presente Piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno validità per il triennio 2021-2023. Il Piano potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità in collaborazione con il CUG.

Il Piano sarà trasmesso, per quanto di competenza, alla Consigliera per le pari opportunità territorialmente competente, al CUG e alla RSU del Comune di Maranello.

Il Piano sarà pubblicato sul sito Internet dell'ente nella sezione CUG e all'albo pretorio on-line.