

**COMUNE DI FRASSINELLE POLESINE**  
**PROVINCIA DI ROVIGO**

**PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE**  
**A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA'**  
**TRIENNIO 2019 – 2021**

**Premessa**

Il comma 1 dell'art. 42 del D. Lgs. n. 198 dell'11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 246 del 25.11.2005" definisce Azioni Positive tutte quelle misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, a dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Il successivo comma 2 del medesimo articolo dispone che le azioni positive di cui al comma 1 hanno lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- f-bis*) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

L'art. 48 del D. Lgs. n. 198 del 11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, sentite le rappresentanze sindacali, il Comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongano Piani Triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, o che limitano l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera.

Punti indiscutibili della Direttiva del 23 maggio 2007 emanata dal Ministero per le Riforme e le

Innovazioni Tecnologiche e dal Ministero per i Diritti e le pari Opportunità, e che richiama la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, sono il perseguimento da parte delle amministrazioni pubbliche della promozione e dell'attuazione del principio delle Pari opportunità nelle gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze di genere, considerate come fattori di qualità.

### **Scopo del Piano**

Scopo del piano delle azioni positive dell'ente è quello di promuovere e dare attuazione concreta al principio delle pari opportunità tra uomini e donne e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le azioni positive individuate nel presente piano hanno altresì lo scopo di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente a beneficio sia dei dipendenti che dell'Amministrazione Comunale, inteso quale capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.

Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità, la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione dei clienti e degli utenti e, in via finale, ad aumentare produttività.

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

E' per questo che diventa necessario sviluppare competenze legate alla dimensione emozionale, ovvero al modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione, soprattutto, tenere conto dell'ambiente, del clima in cui i dipendenti si trovano a dover lavorare ogni giorno.

In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, verranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Si rammenta che l'Amministrazione comunale di Frassinelle Polesine ha approvato il primo Piano Triennale delle Pari Opportunità, per il periodo 2010- 2012, giusto atto di Consiglio Comunale n. 25 del 14.09.2010, esecutivo.

Successivamente con atti di C.C. n. 28 del 05.10.2013 e n. 32 del 18.10.2016 sono stati approvati i Piani Triennali delle Azioni Positive a favore delle Pari Opportunità per i periodi 2013 – 2015 e 2016 – 2018.

Successivamente nel 2018 è stato approvato il Piano Triennale delle azioni positive per le pari opportunità triennio 2018/2010 con delibera della G.C. n. 13 del 17.02.2018.

L'adozione del presente Piano per il periodo 2019 – 2021 non vuole solo rispondere ad un obbligo normativo, ma consolidare le misure già approvate nei precedenti trienni.

## **Obiettivi Generali**

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nel triennio 2018 – 2020 sono:

- tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona e dei lavoratori;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;
- eliminare disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- garantire il superamento delle condizioni, della organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi a seconda del genere e di altri fattori di differenza nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e nei livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità all'interno delle famiglie.
- Si prevede la approvazione di un piano occupazionale che dia stabilità alla dotazione organica del Comune e non reiteri scelte precedenti di ricorrere a lavoro flessibile e personale in convenzione di altri Comuni situazione che genera criticità ed espone i collaboratori a tempo indeterminato e stabile a situazioni di lavoro con sovra impegno.

## Dati sul Personale

Sintesi della situazione del personale

A dicembre 2018 la situazione del personale in servizio (Dipendenti, titolari di incarico ex art. 110, personale in convenzione, personale extra orario ) presentava il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

TOTALE	N. 9
DONNE	N. 5 (44,4 %)
UOMINI	N. 4 (55,5 %)

Così suddivisi per categorie:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>B</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>C</b>	<b>1-</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>D con P.O.</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
<b>Inc. ex art. 110</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>0</b>
<b>Dirig. Segretario</b>	<b>1</b>		
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>

Le PP.OO sono 2 con lavoro flessibile per circa 6 ore settimanali ciascuna e 3 in convenzione di cui 2 a 6 ore e 1 unità nove ore,

Ciò fa seguito a una situazione del 2017 in cui termina la convenzione del settore finanziario per 12 ore e una unità art110 al settore tecnico che cessa volontariamente da rapporto in quanto possibile in base al contratto stipulato.

Il 2018 risulta anno di transizione atteso il progetto di fusione con l Comune di Polesella Polesine, pi venuto en a seguito della consultazione referendaria del 16 dicembre 2018. Nella situazione di provvisorietà del 2018 si sono limitate le possibile assunzioni a quelle figure che avrebbero trovato ragione di occupazione poi in uno scenario di fusione. Occorre tenere conto anche dei limiti assunzionali derivati dalla legge.

## PIANO

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Frassinelle Polesine negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, banca delle ore, formazione) hanno contribuito ad evitare che si creassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

I dati sopra riportati dimostrano come l'accesso all'impiego in questo Comune da parte delle donne non abbia incontrato ostacoli.

Le posizioni, gerarchiche e non, evidenziano che non vi sono divari significativi tra generi superiori tali da richiedere l'adozione di misure di riequilibrio.

Per il triennio 2019-2021 si prevedono le seguenti azioni positive finalizzate soprattutto a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, prendendo in considerazione le

differenze, le condizioni e le esigenze dei dipendenti, donne e uomini, all'interno dell'ente comunale e finalizzate, altresì, a garantire adeguata formazione ed informazione dei dipendenti.

### **Gestione delle Risorse Umane**

La gestione delle risorse umane (valutazione, assegnazione incarichi, retribuzioni incentivanti) sarà improntata sulla verifica degli aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità. In particolare dovrà essere assicurato che:

- Non vi sia nessuna discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, qualunque sia il settore o ramo di attività.
- Per l'accesso a particolari professioni per le quali siano previsti specifici requisiti fisici, siano stabiliti requisiti non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- Sia favorito il reinserimento del personale assente per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, lunghe malattie, etc.) mediante l'adozione di misure di accompagnamento.
- Sia favorita la concessione di permessi di studio al fine di favorire la riqualificazione professionale per entrambi i generi.
- Si provveda alla adozione e applicazione di un piano occupazionale che dia stabilità alla struttura dell'ente assumendo la figura di responsabile del settore finanziario e prevedendo nella seconda parte dell'anno la figura di responsabile dell'UTC mediante ricorso all'art 110 del TUEL per 18 ore settimanali ( sia per dare stabilità alla struttura e non perseverare nel pericolo di trovarsi senza responsabili sia per assicurare una corretta e adeguata gestione)

### **Politiche per la conciliazione**

Il Comune si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze delle donne e degli uomini all'interno dell'organizzazione dell'Ente, nella convinzione che un ambiente professionale attento alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari, detta conciliazione sarà realizzata anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

- Garantire il mantenimento della flessibilità dell'orario in entrata e in uscita, al fine di favorire l'organizzazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro.
- Consentire ulteriori livelli di flessibilità nell'orario di lavoro in entrata ed uscita a favore dei dipendenti in situazione di difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia (a titolo di esempio familiari di persone con handicap L. 194/92, figli minori, familiari affetti da gravi patologie documentate che richiedono ricoveri ospedalieri o terapie salvavita etc.) evitando disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione e comunque per un periodo limitato da correlare strettamente alla permanenza delle condizioni di difficoltà.
- Temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani malati gravi, diversamente abili ecc., sempre compatibilmente con le esigenze di funzionalità del servizio.

- Trasformazione del contratto di lavoro da full time a part time (e viceversa), su richiesta del/la dipendente interessato/a, compatibilmente con le esigenze organizzative del servizio di appartenenza.
- Mantenimento della Banca delle ore, in modo da consentire alle lavoratrici e ai lavoratori una maggiore flessibilità nella gestione del proprio tempo di lavoro. Ogni lavoratrice/lavoratore potrà chiedere espressamente di avvalersi della banca delle ore ed indicare la quantità delle ore annue che confluiscono nel proprio conto individuale.
- Azzerare in progressione la situazione di mancata fruizione delle ferie derivante dalle gestioni degli anni precedenti.

### **Formazione**

Obiettivo: consentire le attività formative che, in base alle esigenze dell'Ente, consentano a tutti i dipendenti di sviluppare, nell'arco del triennio, una propria crescita professionale.

- Integrare il più possibile i percorsi formativi con gli orari di lavoro, anche a tempo parziale, salvaguardando il tempo normalmente dedicato ai bisogni familiari. Dovrà pertanto essere valutata anche la possibilità di organizzare una formazione in *house* (utilizzando le professionalità esistenti o accedendo a corsi in via telematica) in orari il più possibile accessibili a tutto il personale.
- Prevedere annualmente, con il coinvolgimento dei responsabili, la realizzazione di un piano della formazione, di aggiornamento e riqualificazione professionale che prediliga, ove possibile, percorsi formativi trasversali tra servizi.
- Coinvolgere i dipendenti nel miglioramento della definizione dei percorsi formativi tramite un sistema di valutazione della formazione ottenuta.
- Tenuta ed aggiornamento della banca dati completa della formazione effettuata, che consenta l'estrapolazione di dati statistici anche in relazione alla parità di genere nel coinvolgimento dei dipendenti.
- Formazione sulla legislazione di parità italiana ed europea.
- Formazione per il benessere psicofisico del personale, mirata alla creazione di un buon clima e una buona comunicazione tra uomini e donne all'interno dell'organizzazione del lavoro.

### **Ambiente di lavoro**

L'obiettivo è quello di mantenere un ambiente lavorativo sicuro e stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente, l'efficienza organizzativa e favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell'ente.

- Particolare attenzione è posta nella cura dell'ambiente di lavoro, onde evitare che si verifichino situazioni conflittuali, episodi di mobbing, pressioni o molestie sessuali, discriminazioni o atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta. Qualora si verifichino tali situazioni, saranno di volta in volta adottati interventi volti a riportare l'ambiente di lavoro in condizioni di sicurezza e ad assicurare la gestione dei rapporti di lavoro ed interpersonali improntati al rispetto della persona.

- Prevenzione mobbing. Rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, ed immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui si sono determinati.
- Molestie sessuali. Impegno a realizzare tutte le iniziative, anche di tipo formativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro.

### **Attuazione del Piano**

Il presente Piano ha durata triennale per il periodo 2019-2021 e si pone in continuità con i precedenti Piani triennali approvati per il periodo 2010-2012 con atto di Consiglio Comunale n. 25 del 14.09.2010, per il periodo 2013-2015 con delibera di G.C. n. 28 del 05.10.2013, per il periodo 2016-2018 con atto di C.C. n. 32 del 18.10.2016 e per il periodo 2018/2010 con delibera di G.C. n. 13 del 17.02.2018.

A decorrere dalla sua approvazione l'intera attività sarà improntata ai principi affermati nel Piano stesso e verrà data attuazione a quanto in esso contenuto.