



COMUNE DI SANT'ELENA

PROVINCIA DI PADOVA

www.comune.santelena.pd.it

Partita Iva 01873810285

Codice Fiscale 82002850285

E-Mail segreteria@comune.santelena.pd.it

PEC: santelena.pd@cert.ip-veneto.net

Allegato sub A) alla delibera di G.C. N.22 del 20.05.2021

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DI CUI ALL' ART. 48 COMMA 1 DEL D.LGS. NR. 198/2006 PER IL TRIENNIO 2021-2023

1. PREMESSA

L'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246"), prevede che le Amministrazioni dello Stato, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti pubblici non economici, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Detti piani hanno durata triennale.

La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, e ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

In linea generale, si rileva che gli obiettivi delle suddette azioni sono quindi la valorizzazione delle differenze, quale fattore di ricchezza organizzativa, e l'attuazione delle pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; la promozione del benessere organizzativo e di una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata, e, non ultima, la promozione all'interno dell'amministrazione della cultura di genere e del rispetto del principio di non discriminazione.

Il raggiungimento di tali obiettivi permette di accrescere il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni dei cittadini.

ANALISI DELLO STATO DI FATTO

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Categoria D1	Categoria C	Categoria B3	Categoria B	Totali	Percentuale
Donne		2	0	0	2	40%
Uomini	1	0	1	1	3	60%
Totale	1	2	1	1	5	100%

Al totale delle unità in servizio si va ad aggiungere 1 Segretario Comunale (uomo) a scavalco e 2 unità Istruttore Direttivo contabile in extra time a tempo parziale Categoria D (uomo e donna).

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Posizioni Organizzative" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs 267/2000, è così rappresentata:

Responsabili di Posizioni organizzative	Donne	Uomini
Numero posizioni 1		1

Si precisa come due posizioni organizzative siano attualmente in capo ad amministratori.

Emerge dai dati che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi e conseguentemente vengono rispettati i parametri indicati dall'art, 48, 1° comma, del D. Lgs 11/04/2006, n. 198.

Per quanto riguarda la presenza femminile negli organi elettivi comunali, essa è limitata: Sindaco:

Uomo

Assessori: 1 Uomo e 1 Donna

Consiglio Comunale: 8 Uomini e 3 Donne.

Per il triennio 2021/2023 si prevedono le seguenti azioni positive:

1. ORARIO DI LAVORO E CONCILIAZIONE CON VITA PRIVATA

Si conferma l'orario di lavoro dei propri servizi su sei giorni la settimana.

Si afferma la disponibilità alla flessibilità oraria e la temporanea articolazione personalizzata dell'orario di lavoro

compatibilmente con le esigenze del servizio di appartenenza, al fine di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ecc.

Si afferma, altresì, compatibilmente con le forze in pianta organica presenti, l'intento si attuare una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestino la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alle necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.

2. FORMAZIONE ANNUALE

A fronte della necessità di un generale contenimento dei costi, il Comune si impegna a garantire un'ideale formazione del personale, per lo più durante l'orario di lavoro, favorendo la partecipazione ai corsi formativi a cui i dipendenti intendano aderire, nei limiti delle prescrizioni di legge e di contrattazione collettiva.

Il Comune aderisce a diversi progetti formativi, in special modo alla partecipazione ai seminari gratuiti organizzati da Enti vari (Anutel, Ifel) nonché alle altre occasioni di formazione che si svolgono in ambito provinciale nonché promuove l'adesione a video corsi che hanno luogo in orario lavorativo al fine di favorirne la maggiore partecipazione dei dipendenti ed al tempo stesso conciliare le esigenze organizzative e familiari degli stessi.

3. PREVENZIONE MOBBING

I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza, devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.

4. CONGEDI PARENTALI

Il Comune di Sant'Elena è impegnato non solo ad applicare puntualmente la vigente normativa, ma ad informare le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa.

Altre iniziative potranno essere realizzate su richiesta e in accordo con le RSU.

5. BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il Comune di Sant'Elena si impegna ad adottare misure, anche di tipo formativo, definite d'intesa con le RSU, volte a prevenire o combattere situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da violenze morali o psichiche, pressioni o molestie sessuali, mobbing.

6. ISTITUZIONE E FORMAZIONE DEI COMPONENTI DEL CUG

L'Amministrazione, si impegna a costituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), di cui all'art. 21 della Legge 04.11.2010, n. 183.

7. ATTUAZIONE DEL PIANO

L'Amministrazione Comunale informerà le RSU e la consigliera di Parità della Regione, impegnandosi a rispettare i tempi e i modi d'attuazione del presente piano.

S'impegna, inoltre, ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in attuazione.

L'Amministrazione Comunale s'impegna, altresì, a provvedere al controllo in itinere del piano al fine di monitorare e adeguare tempi e modi d'attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto normativo ed organizzativo.