



Comune di Breganze

Provincia di Vicenza

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. **80** del **14/09/2021**

OGGETTO: **APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024 (ART. 48 DEL D. LGS. N. 198/2006).**

L'anno **2021**, il giorno **14** del mese di **SETTEMBRE** presso il Municipio comunale, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello risultano:

Cognome e Nome	Qualifica	Presente/Assente
CAMPANA Piera	Sindaco	Presente
SILVESTRI Sebastiano	Vice Sindaco	Presente
PARISE Cinzia	Assessore	Presente
PONCATO Francesca	Assessore	Presente
FARESIN Francesco	Assessore	Presente

Presenti: 5 Assenti: 0

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale **Tedeschi dott.ssa Caterina**.

L'Avv. Piera CAMPANA in qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI
POSITIVE 2022-2024 (ART. 48 DEL D. LGS. N. 198/2006).

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- l'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che: *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione 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”*;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, a norma dell'art. 6, L. 28 novembre 2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni e i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 *“Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”*, e di cui alla L. 10 aprile 1991, n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro”*;

RICHIAMATO l'art. 48 del predetto D.Lgs. n. 198/2006, che testualmente prevede:

“1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono 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 sotto rappresentate, 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. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”;

RICHIAMATE:

- la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le pari opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;
- la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;
- la 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 in

- materia di lavoro agile);
- la Direttiva n. 2-2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità sottoscritta in data 26/06/2019, “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all’art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l’impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

VISTO l’art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) 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 *mobbing*;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 08/05/2018 di rinnovo del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

PRECISATO che l’adozione del Piano delle azioni positive non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per il Comune di Breganze che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

DATO ATTO:

- che il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2013/2015 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 07/11/2013;
- che il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016/2018 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 10/03/2016;
- che il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019/2021 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 16/10/2018;
- che il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 aggiornamento 2021 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 23/04/2021;

RITENUTO di dover provvedere all’adozione del piano triennale 2022-2024 - delle azioni positive previsto dall’art. 48 del D.Lgs. 198/2006 e armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

RILEVATO che il nuovo Piano delle Azioni Positive in continuità con i precedenti è stato redatto con le finalità di promuovere al meglio, all’interno dell’ente, azioni positive volte a rimuovere le eventuali cause di discriminazione in diversi ambiti di intervento, a favorire l’equilibrio fra tempi di vita e di lavoro, a definire le aree di intervento delle pari opportunità, a difendere la cultura di genere e a valorizzarne la formazione;

CONSIDERATO che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell’ente;

VISTI:

- l’art. 3 della Costituzione della Repubblica;
- l’art. 42, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “*Adozioni e finalità delle azioni positive*”;
- il CCNL Comparto Regioni e autonomie locali 14 settembre 2000 e, in particolare,

l'art. 19;

- il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. n. 198/2006 e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. n. 33/2013 e ss. mm. ed ii.;
- la Direttiva del Ministro per la P.A. n. 2 del 26/06/2019;
- il Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, in particolare l'art. 20 che tratta del CUG;
- lo Statuto Comunale;

ACQUISITO il parere favorevole espresso, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000, dal solo responsabile del servizio interessato, non comportando il presente provvedimento alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

A votazione unanime e palese,

DELIBERA

1. di approvare le premesse sopra riportate, le quali diventano a far parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di approvare, ai sensi dell'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 il Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024, redatto dal C.U.G. di questo Ente ai sensi della direttiva n. 2/2019 e della normativa vigente in materia, di cui all'allegato A) che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
4. di dare mandato alla delegazione trattante di parte pubblica ad esperire per il suddetto piano triennale delle azioni positive 2022-2024, le dovute relazioni sindacali;
5. di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente/Performance/Benessere organizzativo/CUG a ciò appositamente dedicata;
6. di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Vicenza mediante invio al seguente indirizzo: consigliere.parita@provincia.vicenza.it ed alla Consigliera di parità Regionale mediante invio al seguente indirizzo: consigliera.parita@regione.veneto.it;
7. di trasmettere la presente deliberazione alle OO.SS. e R.S.U. per opportuna conoscenza;
8. di dichiarare, con separata votazione resa unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del citato D.Lgs. 267/2000.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49, del T.U. – D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Breganze, lì 07/09/2021

IL RESPONSABILE DELL'AREA 2 ECONOMICA
FINANZIARIA

DOTT.SSA NATALINA NICOLLI

(FIRMATO DIGITALMENTE SI SENSI DEL D.LGS. 82/2005)

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Si esprime parere favorevole alla regolarità contabile di cui sopra, parere espresso ai sensi dell'art. 49, del T.U. – D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267.

Breganze, lì 07/09/2021

IL RESPONSABILE AREA ECONOMICO
FINANZIARIA

DOTT.SSA NATALINA NICOLLI

(FIRMATO DIGITALMENTE SI SENSI DEL D.LGS. 82/2005)

Letto, confermato e sottoscritto,

Il Presidente

Avv. Piera CAMPANA in qualità di Sindaco
(firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005)

Il Segretario Comunale

Tedeschi dott.ssa Caterina
(firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata in copia per 15 giorni consecutivi all'Albo Pretorio del Comune dal giorno 17/09/2021 al giorno 01/10/2021.

Il Segretario Comunale

Tedeschi dott.ssa Caterina

(firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005)

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA`

La presente deliberazione, dichiarata immediatamente eseguibile, diviene ESECUTIVA ai sensi dell'art. 134, comma 3° del D.Lgs. N. 267/2000, trascorsi 10 giorni dalla pubblicazione.

Breganze, li 17/09/2021

Il Segretario Comunale

Tedeschi dott.ssa Caterina

(firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005)

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: CAMPANA PIERA

CODICE FISCALE: IT:CMPPRI70T46L840G

DATA FIRMA: 17/09/2021 08:36:56

IMPRONTA: 66636235313636323638656634366336336237393764636332326132633666383434376263373132

NOME: TEDESCHI CATERINA

CODICE FISCALE: TINIT-TDSCRN58D69F220Q

DATA FIRMA: 17/09/2021 08:51:19

IMPRONTA: 65376233623361326131353732353037363961303938376637393161653339346631623231383934

COMUNE DI BREGANZE
(VICENZA)



PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2022-2024

Fonti Normative

Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”

Legge n. 53 del 8 marzo 2020, “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. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”

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 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE 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. n. 81 del 9 aprile 2008 “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. n. 150 del 27 ottobre 2009 “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 n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), “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. n. 80 del 15 giugno 2015, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita, e di lavoro”

Legge n. 124 del 7 agosto 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 in materia di lavoro agile**)

Direttiva n. 2-2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità sottoscritta in data 26.06.2019, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Breganze per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopi di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici
- 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
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai 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 ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
- Divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure **“speciali”** – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e **“temporanee”**, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed 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 posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle

discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

La Direttiva n. 2/2019 sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni". Nelle linee guida del 4 marzo 2011 sono state disciplinate le funzioni del CUG al quale vengono assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate ai sensi dell'art. 57, comma 3, del D.Lgs. 165/2001. Al fine di assicurare una maggiore effettività nello svolgimento delle loro funzioni e superare alcune criticità sorte in sede applicativa, la direttiva n. 2/2019 costituisce un aggiornamento degli indirizzi contenuti nella direttiva 4 marzo 2011, che resta vigente per le parti non trattate nella nuova direttiva. Nell'ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza la predisposizione dei Piani di Azioni Positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione pubblica. Nella funzione propositiva del CUG sono comprese altre prerogative, tipo l'attuazione di Direttive Comunitarie e la contrattazione integrativa, per i temi che rientrano nelle proprie competenze. Quanto alla funzione consultiva, il CUG svolge azioni di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione tramite l'emissione di pareri su: progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza, piani di formazione del personale, orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze. Con riferimento ai compiti di verifica, il CUG deve relazionare annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive, sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne. Il CUG deve, inoltre, svolgere importanti funzioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi

forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico.

Il Comune di Breganze:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 19/09/2013, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- ha previsto nel vigente ROUS all'art. 20 l'istituzione, la composizione e la regolamentazione del funzionamento del Comitato Unico di Garanzia;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 7/11/2013, ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2013-2015" come proposto dal CUG;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 10/03/2016, ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2016-2018";
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 16/10/2018, ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2019-2021";
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 23/04/2021, ha approvato il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023, aggiornamento 2021";

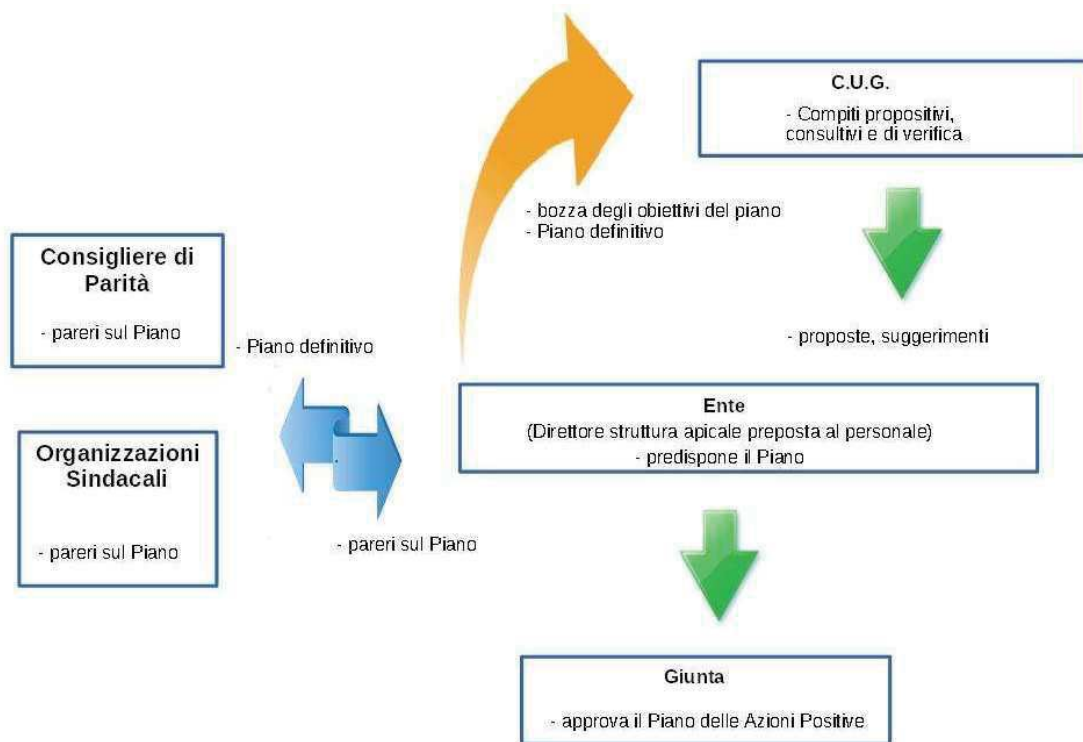
Il Piano delle Azioni Positive 2022-2024 del Comune di Breganze, in continuità con i precedenti Piani, rappresenta uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, situazioni di malessere e disagio.

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace.

Il Piano delle Azioni Positive costituisce un'importante risorsa per l'Amministrazione poiché il C.U.G., grazie allo svolgimento dell'attività che gli è propria, può riuscire a supportare il processo di diagnosi di disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Gli interventi del Piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, anche il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto potrà essere oggetto di aggiornamenti annuali come allegato al Piano della Performance, come da comunicazione della Consigliera di Parità prot. 310 del 13/05/2021, acquisita al protocollo dell'Ente al n. 6647 del 13/05/2021.

Il Piano delle Azioni Positive coinvolge nel suo percorso di formazione, elaborazione ed approvazione i soggetti descritti nel seguente diagramma:



A mente quindi della su-riportata normativa che tende a “favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l’adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità” inoltre “le pubbliche amministrazioni garantiscono parità ed 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, alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro”, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) propone, ai fini dell’adozione da parte dell’Amministrazione Comunale, il presente piano di azioni positive per il triennio 2022-2024.

E’ necessario in questo contesto, richiamare la grave emergenza sanitaria COVID-19 che ha contraddistinto la quasi totalità del 2020, in atto tutt’oggi e che molto probabilmente interesserà anche il 2022. Tale emergenza ha sconvolto l’intero assetto sociale costringendo tutti i servizi comunali ad una riorganizzazione del lavoro per la maggior parte del personale rispetto alle modalità on-line o alle modalità miste (on-line ed in presenza). Si pensi a tutto il personale amministrativo (in maggioranza donne) ai quali è stata richiesta una grande disponibilità per rivedere le proprie modalità operative, gli orari con la modulazione di una organizzazione che rispondesse in tempi reali ed adeguati all’emergenzialità dettata dalla pandemia.

Il Piano precedente di aggiornamento per l’anno 2021 ha aggiunto come obiettivo l’implementazione ed il consolidamento dello smart-working nel periodo di emergenza

COVID-19 come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, secondo quanto indicato dai ministeri competenti, fino alla cessazione dello stato di emergenza.

Con il Piano 2022-2024 si intende assumere iniziative per il consolidamento ed il miglioramento dell'esperienza avviata di smart-working anche in via ordinaria, nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità, ecc..) tentativi già in qualche modo inseriti nei precedenti piani.

In continuità con i precedenti Piani, il Piano triennale delle Azioni Positive del Comune di Breganze predisposto per il triennio 2022-2024, rappresenta uno strumento operativo per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all'interno dell'Ente e nella comunità ed è allegato al Piano della Performance.

Analisi della situazione dell'Ente al 01.01.2021

Prima di procedere con una descrizione degli obiettivi previsti, è necessario avere una fotografia aggiornata della popolazione organizzativa del Comune di Breganze.

Il personale del Comune di Breganze è costantemente calato negli ultimi anni ed ha avuto questa evoluzione:

- 31.12.2012 unità 42;
- 31.12.2013 unità 42;
- 31.12.2014 unità 38;
- 31.12.2015 unità 36;
- 31.12.2016 unità 37;
- 31.12.2017 unità 36;
- 31.12.2018 unità 37;
- 31.12.2019 unità 36;
- 31.12.2020 unità 35;

In questo contesto come brevemente descritto 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.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata *“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”*.

La situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2020, oltre al segretario comunale, è rappresentata nelle tabelle che seguono.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto di genere con indicazione del part-time:

Lavoratori	Cat. D.1	Cat. C	Cat. B.3	Cat. B1	Cat. A	Totale
<i>Donne</i>	3	13	2	0	2	20
<i>Uomini</i>	2	5	2	6	0	15
Totale	5	18	4	6	2	35
<i>% donne</i>	60,00%	72,28%	50,00%	0,00%	100,00%	57,20%
<i>Di cui Part-time oltre 50%</i>	0	2F	2F	0	2F	6F 0M

Come si può evincere nella tabella suesposta nel totale, le donne occupate sono pari al 57,20% in leggera superiorità rispetto la forza lavoro maschile, tenendo conto del personale femminile assegnato ad altro ente che ne ha utilizzato la risorsa (Unione Montana Astico per i Servizi Sociali – per un totale di n. 3 donne di cui 2 part-time e 1 tempo pieno) fino al 31.12.2020, personale rientrato nella disponibilità dell'Ente dal 01.01.2021.

Tra i 35 lavoratori occupati i part time sono in totale 6 e sono tutte donne (17,14%).

I lavoratori assunti come categorie protette attualmente sono 1 ed è donna.

Al 31/12/2020 i lavoratori che godono dei permessi di cui alla Legge 104/1992 è uno (donna part-time).

La situazione organica per quanto riguarda i lavoratori che ricoprono ruoli apicali o sono incaricati di responsabilità gestionali ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000, è così rappresentata, includendo anche il segretario comunale che è stato incaricato quale responsabile posizione organizzativa dell'area 5 Polizia Municipale Locale e del terziario da ultimo con provvedimento sindacale n. 16/2020:

Lavoratori	Donne	Uomini	Totale
Responsabili di Area	3*	2	5
Totale	3	2	5

**Incluso il Segretario Comunale che è stato nominato responsabile area organizzativa Polizia Locale e Municipale e del Terziario dal 2016.*

Si dà atto che, allo stato dei fatti, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto le donne sono in numero superiore agli uomini.

Al momento, quindi, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità a favore delle lavoratrici donne e dei lavoratori uomini ed a valorizzare le caratteristiche di genere.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato distribuito per titolo di studio è così ripartita:

Cat.	Scuola dell'obbligo		Licenza media superiore		Laurea		Totale
	U	D	U	D	U	D	
D1	0	0	1	0	1	3	5
C	0	1	4	8	1	4	18
B3	1	0	1	1	0	1	4
B1	6	1	0	0	0	0	7
A	0	1	0	0	0	0	1
TOTALE	7	3	6	9	2	8	35

Il CUG è a conoscenza dei vincoli che la normativa vigente ha paradossalmente posto, negli ultimi anni, alla possibilità di spesa per le attività formative negli enti locali. Nonostante ciò si invita l'ente a proporre e consentire sempre più ogni anno ai propri dipendenti di partecipare in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che, se promossi, interni.

Fino al 2019 inoltre sono stati organizzati presso la sede comunale dei corsi di formazione sul tema del bilancio e patto di stabilità, aperta agli altri enti limitrofi, ai quali hanno partecipato due dipendenti per il comune di Breganze e tanti altri dipendenti dei comuni vicini; inoltre sono stati autorizzati dipendenti comunali che ne hanno fatto richiesta a partecipare a giornate di formazione nei diversi campi su materie di primaria necessità inerenti gli

aggiornamenti legislativi intervenuti nelle diverse competenze professionali.

Nell'ottobre del 2017 è stato fatto il corso antincendio con validità 5 anni, che verrà riproposto in ottobre 2022 al personale appartenente alla squadra antincendio, il corso di primo soccorso è stato fatto in novembre 2020 e avendo validità 3 anni verrà riproposto in novembre 2023, mentre il corso anticorruzione viene riproposto annualmente a tutto il personale dipendente.

Come CUG tuttavia si informa l'Amministrazione Comunale che sarà sempre più rilevante che i piani di formazione annuali, nonostante l'esiguità delle risorse, tengano conto delle esigenze di ogni struttura organizzativa, consentendo la uguale possibilità per le lavoratrici e i lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò richiede, in generale, che siano articolati in orari e sedi tali da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi familiari oppure che hanno un orario di lavoro part time.

Il biennio 2020-2021 a causa dell'emergenza sanitaria COVID-19 ha visto una drastica riduzione della partecipazione a giornate formative/corsi in sedi esterne all'ente, ma nel contempo è stata rafforzata la partecipazione a corsi on-line.

In particolare, la formazione diviene una azione positiva essenziale e propedeutica affinché sia possibile costruire un terreno sul quale far meglio attecchire le altre azioni.

L'altra caratteristica sulla quale può valere la pena di focalizzare l'attenzione è l'età:

età dipendenti	<35	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-67
unità	3	0	7	4	13	5	3	0
% di unità	8,57	0,00%	20,00%	11,43%	37,14%	14,29%	8,57%	0,00%

La maggioranza dei dipendenti ha un'età compresa tra i 50 e i 54 anni (37,14%).

Obiettivi del piano di azioni positive nel triennio 2022-2024

Dai dati sopra riportati emerge chiaramente che non siamo in presenza di criticità in ambito di pari opportunità nell'organizzazione del Comune di Breganze.

Il Piano delle Azioni Positive sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata negli anni trascorsi, riprendendo e consolidando quanto già attuato.

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, in un'ottica di continuità, l'Amministrazione comunale si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica, gli obiettivi da perseguire si individuano nei seguenti punti:

1. Tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;

2. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e della correttezza dei comportamenti;
3. Ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere fisico e psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
4. Rimuovere gli ostacoli che dovessero sorgere quali impedimento di fatto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
5. Offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera;
6. Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari.

A tal fine, in continuità con i piani precedenti, gli obiettivi generali che il Piano di Azioni Positive per il triennio 2022-2024 intende perseguire si sostanziano sui seguenti punti:

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo: Ambiente di lavoro, salute e benessere; Conciliazione e flessibilità orarie

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Obiettivo 4: Formazione e riqualificazione del personale

Obiettivo 5: Nuovi modelli di lavoro

Obiettivo 6: Sviluppo di carriera e professionalità

Per quanto riguarda le **pari opportunità**, è condizione imprescindibile in tutte le procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.

Per quanto riguarda il **benessere organizzativo**, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Infine è convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l'esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte famiglie e, dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni.

In un contesto di attenzione e tutela delle necessità di **conciliazione** dei tempi di vita personale, familiare e lavorativa, il Comune di Breganze applicherà i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Nell'ambito del **Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**, sarà consolidata e rafforzata l'azione del CUG e dei Consiglieri Provinciali per le parità

di genere. L'efficacia della loro azione, infatti, è condizionata e trae beneficio, oltre che dalle loro specifiche competenze, anche da una relazione continua da parte di tutti i responsabili delle aree dell'Amministrazione e dalla condivisione di procedure, formazione e buone prassi.

La realizzazione di tutti gli obiettivi non potrà prescindere da un'adeguata **formazione** rivolta innanzitutto ai responsabili dei servizi e da una informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

Lo strumento del lavoro agile (quale nuovo modello di lavoro) nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale quale contrasto alla pandemia COVID-19, è ormai inserito nell'organizzazione dell'ente anche come strumento di aiuto e conciliazione nelle situazioni in cui è necessario attuare tale strumento che contribuisce a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il Comune di Breganze intende offrire l'opportunità di carriera e sviluppo professionale a tutto il personale, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Obiettivo 1: Pari Opportunità

Garantire il rispetto delle **pari opportunità** nelle procedure di reclutamento del personale negli organismi collegiali.

Azioni:

- a) Il Comune si impegna a continuare ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno 1/3 dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.
- b) Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si continua ad impegnare a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- c) Non ci sono posti in "dotazione organica" che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Breganze continua a valorizzare attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.
- d) Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune composti anche da lavoratori, continua l'impegno di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

L'obiettivo viene articolato in diverse azioni, in coerenza ed in continuità con il precedente Piano delle Azioni Positive:

2.1. Ambiente di lavoro, salute e benessere sul luogo di lavoro.

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro, salute e benessere l'amministrazione è da sempre

attenta ed impegnata per prevenire il presentarsi di qualsivoglia situazione di criticità. Tale impegno è stato ancora più accresciuto nel corso del 2020 e del 2021 in relazione alla nota pandemia sanitaria da Covid-19 e continua tuttora al fine di limitare il più possibile altri eventuali situazioni similari facendosi trovare pronta.

In particolare:

- a) E' presente il Medico Competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo;
- b) Sono stati nominati il Responsabile Esterno del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza la cui attività è di fondamentale importanza in tema di prevenzione e tutela dei lavoratori;
- d) È stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni (CUG) in scadenza il prossimo settembre;
- c) Si dà attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare percorsi in/formativi. E' importante che il documento di valutazione Rischi possa tenere conto dell'ottica di genere. In particolare già nel corso del 2020 si è provveduto ad integrare il documento di valutazione dei rischi a seguito della pandemia da COVID-19. Il documento è stato aggiornato infine nel mese di dicembre 2020;
- d) Si attuano gli interventi di riqualificazione e di messa in sicurezza degli stabili che ospitano gli ambienti di lavoro;
- e) È costante l'impegno a far sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni, al fine di tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e di garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato sui principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto;
- f) Aggiornamento valutazione stress lavoro correlato: promuovere la sicurezza e i rischi dell'ambiente di lavoro. Prevenire lo stress da lavoro correlato agendo sull'organizzazione delle aree e dei servizi con la definizione e l'assegnazione chiara dei ruoli, competenze e responsabilità di ogni lavoratore;
- g) Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative individuate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo (a titolo di esempio: sperimentazione di modalità organizzative innovative nella gestione dei turni; collocazione temporale delle riunioni tenendo conto anche delle esigenze di conciliazione vita-lavoro, etc);

- h) È costantemente garantita la fornitura di dispositivi di protezione individuale, inclusi i necessari strumenti di prevenzione della diffusione del virus COVID-19 (mascherine, gel igienizzante, schermature in plexiglass, termoscanner, ecc.);
- i) È costante l'impegno per la promozione e lo sviluppo di una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo inteso come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori di tutti i livelli e ruoli, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura del clima e dell'ambiente di lavoro.

2.2. Conciliazione e flessibilità orarie.

Il Comune di Breganze è da sempre attento alla necessità di facilitare quanto più possibile la conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare.

La dimostrazione concreta di tale disponibilità è evidente nel fatto che i 6 part-time, su 35 dipendenti, sono tutte donne ad evidenziare il fatto del sostegno che si vuole dare alla cura della famiglia.

A questo si aggiunge la possibilità di articolazione dell'orario di lavoro all'interno delle singole tipologie di rapporti di lavoro proprio al fine di agevolare quanto più possibile lo svolgimento dell'attività lavorativa senza pregiudicare le necessità personali e/o familiari.

La prospettiva futura è quella di continuare sulla strada intrapresa, ricercando ulteriori soluzioni organizzative e relazionali che vadano in tale direzione al fine di potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili, nell'ottica del continuo miglioramento organizzativo che permetta anche la realizzazione di economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Si intende favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemporaneamente le esigenze dell'ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti anche mediante l'utilizzo di nuovi strumenti di lavoro.

- a) questo Ente conferma la flessibilità oraria sia in entrata che in uscita compatibilmente con le esigenze organizzative dei servizi legate anche ad offrire servizi in orari significativi per i cittadini;
- b) in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno continuare ad essere definite forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati;
- c) si darà applicazione alle previsioni regolamentari inserite nell'ordinamento degli uffici e dei servizi a garanzia delle necessità familiari di tutti i dipendenti e a valutare di volta in volta l'opportunità di articolare gli orari di lavoro sulla base delle richieste dei singoli, autorizzando le forme di lavoro part-time e/o le riarticolazioni dell'orario di lavoro più diversificate. In questo modo si potrà dare la migliore risposta possibile alla necessità di conciliazione tra impegni di lavoro e necessità familiari;

- d) Telelavoro e/o lavoro agile. Nel rispetto delle esigenze di servizio, potrà essere valutata la possibilità di attivare il telelavoro anche come modalità ordinaria affinando l'esperienza di tale modalità sperimentata durante la pandemia sanitaria. Quindi è necessario migliorare e consolidare l'esperienza del lavoro agile sperimentata ancorchè in misura contenuta nel corso del 2020 nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, anziani, disabilità, ecc.);
- e) Sostenere il "Buon rientro mamme":
Sostegno al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino; agevolazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi), in attesa per congedi familiari, maternità od altro. In tal senso prevedere piano agili per l'utilizzo e il consumo delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo un periodo di congedo tenuto conto e non a scapito del servizio da prestare.
- f) Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità
Progetto di flessibilità oraria e di lavoro per i dipendenti a tempo pieno e indeterminato, purchè compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, che presentano particolari situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare (solo a titolo di esempio: familiari di persone con handicap grave accertato ai sensi della legge 104/92, genitori di figli, anche affidatari o adottivi, di età inferiore a 11 anni; familiari affetti da gravi patologie documentate, che richiedono terapie salvavita, etc.) per un periodo limitato (ad esempio un anno) eventualmente prorogabile, da correlare con il permanere delle condizioni di difficoltà.

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

In coerenza e in continuità con il precedente Piano delle Azioni Positive, ove possibile, si metteranno in atto le seguenti azioni:

- Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere;
- Informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e delle nuove cittadine.

Azione mantenuta: rimane attivo l'apposito indirizzo mail cui rivolgersi:

cug@comune.breganze.vi.it

Azione positiva:

Avviare corsi di formazione specifica sul modo di rapportarsi con l'utenza in particolare per il personale allo sportello.

Sviluppare lo spazio internet dedicato con informazioni rivolte ai dipendenti sia in materia di pari opportunità sia sull'attività del CUG.

Obiettivo 4: Formazione e riqualificazione del personale

Come già sottolineato la realizzazione degli obiettivi sopraesposti non può prescindere da un'adeguata **formazione** rivolta innanzitutto ai responsabili di servizi e da una informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

Si porrà specifica attenzione nell'analizzare e valutare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, ai nuovi servizi attivati, alle aspettative dei cittadini.

L'Ente quindi intende sostenere la formazione con piani che dovranno tenere conto delle esigenze di ogni servizio, consentendo pari opportunità di frequentazione a uomini e donne.

Azione:

- a) Valutare la possibilità di articolazione dei corsi in orari, sedi e quant'altro utili a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
- b) Particolare attenzione dovrà essere posta al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (esempio congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere/sviluppare le specifiche competenze.
- c) Continuare la formazione obbligatoria del personale preposto all'utilizzo di strumentazione di lavoro che necessita di adeguata formazione.
- d) L'attività formativa sarà programmata in modo da consentire a tutti i dipendenti di sviluppare uguali opportunità di crescita professionale e/o di carriera.

Obiettivo 5: Nuovi modelli di lavoro

Nel corso del 2020, a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, si è intrapresa la strada del "lavoro agile" sulla scorta delle nuove disposizioni impartite dal governo centrale. Dalla situazione emergenziale occorre evolvere questo strumento che, oltre alla politica di conciliazione, è una leva che può favorire una maggiore autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra responsabili e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili".

La Giunta Comunale con deliberazione n. 27 del 17/03/2020 ha approvato il regolamento temporaneo per l'adozione del lavoro agile quale misura di contrasto all'emergenza sanitaria COVID-19.

Sarà necessario:

- Valutare come potenziare le dotazioni informatiche che consentono il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le potenzialità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un’ottica inclusiva, favorendo la futura estensione del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di “risultati” che al mero “tempo di lavoro”, nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro) che non siano solo temporanee legate al contrasto dell’emergenza sanitaria;
- Definire la tipologia delle attività lavorative che possono essere svolte in modalità agile da remoto.

Obiettivo 6: Sviluppo di carriera e professionalità

La creazione di un ambiente stimolante al fine di migliorare la performance dell’Ente e favorire l’utilizzo delle professionalità acquisite all’interno è l’elemento essenziale su cui si basa lo sviluppo di carriera dei dipendenti e la valorizzazione delle loro competenze.

A tal fine si utilizza la programmazione di percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che a quello maschile; si conferma e si consolida l’utilizzazione di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso anche l’attribuzione selettiva di incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni orizzontali e/o verticali nei limiti consentiti dalla legislazione vigente, senza discriminazioni di genere.

Gli incarichi di responsabilità sono affidati sulla base della professionalità e dell’esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Verrà favorita ove possibile la mobilità interna per offrire opportunità di crescita professionale.

Saranno valutate con attenzione e disponibilità le richieste di mobilità esterna in particolare per i casi di avvicinamento al luogo di residenza e/o per ricongiungimenti familiari.

Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Il Comune di Breganze si impegna a garantire le risorse necessarie per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando nel caso le attività realizzate e i risultati raggiunti.

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i tutti i Settori/Servizi/Uffici dell’ente, in particolare l’Ufficio delle Risorse Umane.

Monitoraggio del Piano

Il Piano triennale 2022-2024 sarà eventualmente sottoposto a monitoraggio anche annuale al fine di consentire al CUG di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio, l'Ente approverà il Piano del triennio successivo.

Durata e pubblicazione

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG e reso disponibile al personale dipendente. Il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente, senza che siano intervenuti rilievi.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, da parte del CUG, che i lavoratori vorranno presentare anche circa le possibili soluzioni ai problemi incontrati in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

Breganze, 07 settembre 2021

IL CUG

Nicolli dott.ssa Natalina

Acqua Monica

Lain Gianluca

Pigato Gilberto

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: TEDESCHI CATERINA

CODICE FISCALE: TINIT-TDSCRN58D69F220Q

DATA FIRMA: 17/09/2021 08:51:43

IMPRONTA: 65376233623361326131353732353037363961303938376637393161653339346631623231383934