

# **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2020-2022**

## **PREMESSA**

L'art. 48 del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni predispongono piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro, lavoro e sul posto di lavoro.

I piani hanno durata triennale, sono finalizzati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio e la loro predisposizione riveste carattere obbligatorio e vincolante posto che, in caso di mancato adempimento, la citata norma prevede il blocco delle assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

I piani di azioni positive si inseriscono nel quadro, di seguito descritto, di una normativa sulle pari opportunità piuttosto vasta e consolidata sia a livello europeo, sia a livello italiano.

## IL CONTESTO EUROPEO

La strategia quadro comunitaria in materia di **parità fra uomini e donne** adottata dalla Commissione Europea nel giugno 2000, prevede per la prima volta che tutti i programmi e le iniziative siano elaborate con un approccio complessivo di *mainstreaming* inteso come integrazione sistematica delle condizioni, delle priorità e dei bisogni propri delle donne e degli uomini in tutte le politiche per promuovere attività fondate sull'uguaglianza.

L'obiettivo è quello di assicurare che tutte le politiche e tutti gli interventi tengano conto delle, e valorizzino le, questioni legate al genere, talché le pari opportunità devono stare dentro la politica dell'occupazione, dell'economia, dell'urbanistica, dell'ambiente, della famiglia, delle politiche sociali.

È una chiave di lettura della realtà che porta all'individuazione dei problemi prioritari e agli strumenti necessari per superarli e modificarli.

La strategia europea in generale si è introdotta nella strategia per l'occupazione: uno dei pilastri è dedicato specificatamente alle pari opportunità e sollecita misure per:

- ✓ **colmare** i divari di genere sul mercato del lavoro;
- ✓ **migliorare** la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro;
- ✓ **agevolare** per donne e uomini il reinserimento nel mercato del lavoro, la permanenza e gli sviluppi di carriera;
- ✓ **traguardare** il superamento dei differenziali salariali.

## IL CONTESTO NAZIONALE

L'Italia realizza le azioni positive a partire dalla legge 10/04/1991, n. 125 ed il conseguente programma-obiettivo, e realizza l'adozione delle misure per la conciliazione di vita familiare e vita lavorativa attraverso la legge 08/03/2000, n. 53 sui congedi parentali. Da ricordare anche la legge 25/02/1992, n. 215 sull'imprenditoria femminile per favorire il lavoro autonomo delle donne.

La legge 10/04/1991, n. 125, attraverso i programmi obiettivo, prevede che le Amministrazioni predispongano Piani di azioni positive preordinati ad assicurare:

- ✓ la **rimozione** degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro, nel lavoro e sul posto di lavoro tra uomini e donne;
- ✓ la **promozione** dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi.

La legge propone essenzialmente di:

1. **eliminare** la disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità variamente connessi con la funzione di maternità e sviluppo della personalità della prole;
2. **individuare** condizioni ed organizzazioni nonché tipologie di distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
3. **favorire** l'equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due sessi, anche mediante una diversa divisione e organizzazione del lavoro o diversi contratti e condizioni in relazione ai tempi di lavoro e alla conciliazione fra tempo-lavoro e tempo-vita.

Le norme più recenti, qui di seguito elencate, nel richiamare i principi sopra esposti, hanno ridato impulso alle problematiche legate alla cultura di genere, con un esplicito invito alle pubbliche amministrazioni di attuare con azioni ben definite le disposizioni normative, valorizzando attività di pianificazione anche pluriennale:

- ✓ D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*;
- ✓ D.Lgs. 11/04/2006, n. 198 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*;
- ✓ Direttiva 23/05/2007 del Ministro per le Riforme e l'Innovazione nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, ad oggetto: *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*;
- ✓ D.Lgs. 25/05/2010, n. 5 *"Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego"*.

L'organizzazione del lavoro deve essere orientata al rispetto e alla valorizzazione delle differenze tra uomini e donne, considerate come fattore di qualità e non come limite all'azione amministrativa. E dunque, una diversa organizzazione del lavoro che valorizzi l'apporto delle differenti competenze di entrambi i generi, preordinata a introdurre strumenti di flessibilità per i lavoratori e le lavoratrici che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare. Tutto ciò esige un cambiamento culturale, per realizzare il quale la formazione del personale diventa uno strumento strategico indispensabile.

## GENERALITA' SULLE AZIONI POSITIVE

L'art. 48 del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198 prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione di pari opportunità fra uomo e donna, abrogando al contempo analoghe norme del D.Lgs. 196/2000 e Legge 125/1991.

In relazione a quanto disposto dalla predetta normativa le azioni positive:

- ✓ rappresentano misure preferenziali per:
  - porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni;
  - tendere alla parità attraverso interventi di valorizzazione delle donne;
  - riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice;
- ✓ hanno diversi aspetti e possono essere oggetto di distinti livelli di intervento, tendenti a:
  - predisposizioni preferenziali di carattere funzionale/organizzativo;
  - semplici approfondimenti culturali.

Le azioni positive che implicano una predisposizione preferenziale soprattutto di tipo funzionale/organizzativo consistono in misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli elementi di ostacolo 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 al fine di eliminare determinate forme di limitata discriminazione, sia dirette che indirette;
- ✓ "temporanee" in quanto necessarie fintanto che sia stata superata la discriminazione.

## IL CONTESTO SPECIFICO DEL COMUNE DI PAVIA

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio al 31 dicembre 2019 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

QUADRO SINTETICO DEL CONTESTO ORGANIZZATIVO (aggiornamento al 31 dicembre 2019)

	TEMPO INDETERMINATO		CATEGORIE PROTETTE TEMPO INDETERMINATO		TEMPO DETERMINATO		SEGR. GEN.	TOTALE GENERALE
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	
<b>Totale</b>	164	332	15	22	2*	8**	1	544

(\* si aggiunge 1 uomo dirigente in comando da altro Ente e 1 art. 90)

(\*\* si aggiunge 1 donna dirigente art. 110 e 1 donna in comando da altro Ente)

Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato	DIRIGENTI		CAT. D		CAT. C		CAT. B		CAT. A		TOTALE GENERALE
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	
<b>Totale</b>	3	3	48	71	82	242	43	37	3	1	533

Dipendenti di ruolo a tempo determinato	DIRIGENTI		CAT. D		CAT. C		CAT. B		CAT. A		TOTALE GENERALE
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	
<b>Totale</b>	1	1			1	7					10

Segretario Generale											TOTALE GENERALE
	UOMINI	DONNE									
<b>Totale</b>	1										1

totale generale 544

scaglione età	Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato		Dipendenti di ruolo a tempo determinato		Segr. Gen.	totali
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	
20-24	2					2
25-29	3			2		5
30-34	4	20		1		25
35-39	12	25	1	1		39
40-44	12	44		2		58
45-49	28	66		2		96
50-54	41	87	1			129
55-59	44	69			1	114
60-64	32	38				70
65-67	1	5				6
<b>totali</b>	179	354	2	8	1	544

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno rappresenta la forma prevalente; il rapporto di lavoro part time si attesta al 4,60% ed interessa una buona parte di donne con una percentuale del 80,00%.

## LO SCOPO PERSEGUITO DALL'ENTE

Il Comune di Pavia, consapevole dell'importanza che siano attuate in maniera concreta e adeguata le norme concernenti le pari opportunità, intende perfezionare la propria azione tendente al perseguimento del diritto di uomini e donne ad un uguale trattamento sul posto di lavoro, anche al fine di:

- ✓ **migliorare**, nel rispetto della normativa e dei contratti vigenti, i rapporti con l'utenza esterna;
- ✓ **migliorare**, altresì, i rapporti con i cittadini e, più in generale, con l'utenza esterna;
- ✓ **favorire** quanto è stato previsto in termini di produttività nel Piano triennale della performance e di trasparenza ed integrità nello specifico Programma con provvedimenti che determinino, contestualmente:
  - un miglior impiego delle risorse umane disponibili;
  - più adatte condizioni di vita e di lavoro per le risorse stesse;
  - una resa sempre più adeguata del lavoro complessivo.

Facendo riferimento alla specificità del contesto lavorativo del Comune di Pavia, sono state individuate le seguenti macro-aree aventi finalità specifiche:

MACRO-AREA	SCOPO
1. Rapporti tempo-vita e tempo-lavoro	<b>incentivare</b> politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare
2. Lavoro e Promozionale	<b>creare</b> occasioni di consolidamento e ampliamento delle competenze professionali, attraverso attività formative, informative e comunque preordinate al fine da conseguire <b>favorire</b> una maggiore visibilità e riconoscibilità delle azioni attuate dall'Amministrazione in merito alle politiche di pari opportunità
3. Sociale	<b>promuovere</b> e <b>valorizzare</b> una cultura di parità e delle pari opportunità fornendo supporto adeguato alle situazioni di disagio
4. Sviluppo dell'Ente come datore di lavoro	<b>attivare</b> misure, finalizzate ad assicurare pari opportunità nella carriera, nei ruoli, nei percorsi formativi e nello sviluppo delle competenze personali fra lavoratori e lavoratrici dell'Ente, nel rispetto delle normative e delle direttive di settore

## AZIONI POSITIVE DA INTRAPRENDERE PERIODO 2020-2021-2022

Nel periodo di riferimento saranno intraprese le 6 azioni positive. Esse risultano meglio descritte nelle tabelle tematiche che seguono:

### Macro area 1. Rapporti tempo-vita e tempo-lavoro

All'interno della macro area in questione sono sviluppati 3 obiettivi

Obiettivo n. 1	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità sia nell'organizzazione che nella modalità di svolgimento del proprio lavoro. Il Comune favorisce l'utilizzo di modi di lavorare indipendenti dalla localizzazione geografica dell'ufficio, con strumenti quali il telelavoro. Tale istituto è fruibile da quei dipendenti che non hanno contatti con il pubblico. In particolare tale strumento viene proposto come alternativa per coloro i quali intendano lavorare da casa (con garanzia dell'allattamento) anziché usufruire del congedo parentale della maternità e paternità ex astensione facoltativa che viene retribuito con trattamento economico pari al 30% della retribuzione.
Azioni da attuare	<b>Favorire</b> l'adozione di politiche di conciliazione degli orari, a tal proposito affianca al telelavoro lo smart working, che è caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro.
Soggetti e Uffici Coinvolti	Segretario generale, Dirigenti, Servizio Personale, CUG
Quantificazione delle risorse	Non sono previsti costi diretti
Destinatari	Tutti i dipendenti
Tempo di realizzazione	31.12.2022
Responsabile	Dirigente del Settore 1

Obiettivo n. 2	Incentivare le politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, tenendo conto della disciplina e gestione del part time, che favorisca le esigenze del lavoratore.
Azioni da attuare	<b>Assicurare</b> tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti. Le richieste/concessioni di part-time vanno analizzate per qualifica, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per carico familiare etc.
	<b>Prevedere</b> articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
	<b>Promuovere</b> l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini e più in generale, valutare le particolari necessità di tipo familiare o personale nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.
Soggetti e Uffici Coinvolti	Segretario generale, Servizio Personale, CUG, rappresentanze sindacali
Quantificazione delle risorse	Non sono previsti costi se non in termini di differenziale legato all'eventuale utilizzo istituti che compartano la riduzione di orario
Destinatari	Tutti i dipendenti
Tempo di realizzazione	31.12.2022
Responsabile	Dirigente del Settore 1

Obiettivo n. 3	<p>Promuovere il benessere tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare. La conciliazione dei tempi di vita può sicuramente essere favorita anche da un sistema informativo in grado di orientare le persone e le famiglie sulle offerte pubbliche e private di servizi ed azioni di sostegno.</p> <p>L'aumento dell'età media del personale comunale, l'accumularsi di eventuali situazioni di stress e l'allungamento della vita lavorativa sono solo alcune delle problematiche che andranno ad incidere pesantemente negli anni a venire sull'organizzazione del Comune. Le persone si trovano sempre più spesso a dover fronteggiare situazioni di disagio. E' dunque importante che il Comune si doti di strumenti per prevenire e monitorare questa problematica, introducendo delle iniziative specifiche e favorendo una lettura anche di genere dei fenomeni riscontrati.</p>
Azioni da attuare	<p><b>Lavorare</b> sulle opportunità offerte da soggetti terzi per supportare le famiglie nei diversi cicli di vita (baby-sitter e nidi per la prima infanzia, assistenza familiare agli anziani, ecc...).</p> <p><b>Definire</b> un sistema di convenzioni, che prevedano oltre ai servizi di assistenza, anche quelli per il benessere personale (studi medici, palestre, musei, cinema, teatri, piscine,...).</p> <p><b>Stabilire</b> delle convenzioni volte a garantire una mobilità dei dipendenti più funzionale e sostenibile, nel tragitto tra casa e lavoro (parcheggi e mezzi pubblici quali autobus).</p> <p><b>Individuare</b>, un locale del Municipio che possa essere adibito a "sala ristoro" da dotare di frigorifero e forno a microonde a disposizione di tutti i dipendenti che vogliano consumare il proprio pasto.</p>
Soggetti e Uffici Coinvolti	Segretario generale, Servizio Personale, CUG, rappresentanze sindacali
Quantificazione delle risorse	Costi da valutare in relazione alle eventuali convenzioni da stipulare.
Destinatari	Tutti i dipendenti
Tempo di realizzazione	31.12.2022
Responsabile	Dirigente del Settore 1

## Macro area 2. Lavoro e Promozionale

All'interno della macro area in questione è sviluppato 1 obiettivo

Obiettivo n. 1	<p><b>Promuovere</b> le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.</p> <p><b>Divulgare</b> le azioni attuate dall'Amministrazione in merito alle politiche di pari opportunità</p>
Azioni da attuare	<p><b>Verificare</b> che nell'ambito del piano della formazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vi siano uguali possibilità per donne e uomini, di frequentare i corsi ritenuti dall'Ente utili e necessari, tenendo conto delle esigenze di ogni settore;</li> <li>- venga valutata la possibilità di articolare in orari, sedi e quanto altro possa ritenersi utile a rendere accessibili le attività formative anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orari di lavoro part-time.</li> </ul> <p><b>Monitorare</b> il reinserimento lavorativo del personale che sia stato assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia...) tenendo conto delle opportunità che si mantengano i flussi informativi tra le risorse umane e l'Ente anche durante l'assenza e, soprattutto, nella prima fase successiva al rientro.</p> <p><b>Favorire</b> una maggiore visibilità e riconoscibilità delle azioni attuate dall'Amministrazione in merito alle politiche di pari opportunità.</p>
Soggetti e Uffici Coinvolti	Segretario generale, Dirigenti, Servizio Personale e CUG
Quantificazione delle risorse	Capitoli di bilancio dedicati alla Formazione del personale (macroaggregato C308) Si stimano 10.000€ di spesa
Destinatari	Tutti i dipendenti
Tempo di realizzazione	31.12.2022
Responsabile	Dirigente del Settore 1

### Macro area 3. Sociale

All'interno della macro area in questione è sviluppato 1 obiettivo

Obiettivo n. 1	Tutelare l'ambiente di lavoro facendo sì che non si verifichino: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ pressioni o molestie sessuali;</li> <li>✓ mobbing;</li> <li>✓ atteggiamenti miranti ad avvilire la persona – anche in forma velata ed indiretta;</li> <li>✓ atti vessatori correlati alla sfera privata delle lavoratrici e dei lavoratori</li> </ul>
Azioni da attuare	<p><b>Sostegno alla divulgazione</b> del Codice di condotta del personale per far approfondire la gravità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata ai principi di correttezza che assicurano sul lavoro pari dignità di vita sia per gli uomini che per le donne</p> <p><b>Attuare una specifica formazione</b> sulle norme antidiscriminatorie</p> <p><b>Analizzare ed elaborare</b> i dati relativi al personale a disposizione dell'Ente, per disporre di informazioni circa le caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori del Comune. L'analisi dei dati dovrà far emergere statistiche di genere, laddove manchi, per la raccolta di tutti i dati dell'Amministrazione</p>
Soggetti e Uffici Coinvolti	Dirigente del Settore 1, CUG
Quantificazione delle risorse	Non sono previsti costi diretti se non per la formazione ricomprensibile anche nell'ambito dell'azione n. 3
Destinatari	Tutti i dipendenti
Tempo di realizzazione	31.12.2022
Responsabile	Dirigente del Settore 1

## Macro area 4 . Sviluppo dell'Ente come datore di lavoro

All'interno della macro area in questione è sviluppato 1 obiettivo

Obiettivo n. 1	<p>Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento e gestione del personale.</p> <p>Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza delle lavoratrici nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni nell'assegnazione degli incarichi, siano essi conferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.</p>
Azioni da attuare	<p><b>Verifica</b> del rispetto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ della normativa in materia di composizione delle commissioni di concorso con l'osservanza della riserva a favore delle componenti donne;</li> <li>✓ dell'osservanza del principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento per il personale a tempo determinato e indeterminato e nel conferimento degli incarichi dirigenziali.</li> </ul> <p><b>Individuare e rimuovere</b> eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione privilegiando i risultati rispetto alla mera presenza;</p> <p><b>Monitorare</b> gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne.</p>
Soggetti e Uffici Coinvolti	Segretario generale, Dirigenti, Posizioni Organizzative, Servizio Personale, CUG.
Quantificazione delle risorse	Non sono previsti costi diretti
Destinatari	Tutti i dipendenti
Tempo di realizzazione	31.12.2022
Responsabile	Dirigente del Settore 1

## **MONITORAGGIO PIANO**

Il piano triennale delle azione positive 2020-2022 verrà sottoposto a verifiche periodiche: due pro anno 31/07/2020-31/01/2021, 31/07/2021-31/01/2022 e 31/07/2022-31/01/2023.