



Comune di San Felice del Benaco
Provincia di Brescia
Via XX Settembre n. 11 - c.a.p. 25010
Centralino: Tel. 0365/558611 - Telefax 0365/558623

AREA AMMINISTRATIVA
Servizio Segreteria

ASSESSORATO ALLE PARI OPPORTUNITA'

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'
FRA UOMINI E DONNE
TRIENNIO 2020 – 2022**

A cura dell' ufficio segreteria – area amministrativa
Responsabile dell'istruttoria: Istruttore direttivo Sig.ra Elena Tanfoglio

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 100 del 12.12.2019

PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive è predisposto in attuazione di quanto prescritto dal D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, ed in particolare dall’art. 48 “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” in base al quale le Amministrazioni pubbliche predispongono *Piani triennali di azioni positive* CHE devono assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. E’ bene evidenziare che tale norma introduce, quale sanzione del caso di mancata adozione del piano triennale, il divieto di assumere da parte dell’Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Tale piano, secondo la Direttiva 2/2019 deve essere aggiornato ogni anno.

La legislazione indica prioritariamente l’obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari, attraverso :

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

LA LEGISLAZIONE

FONTI NORMATIVE:

a) Il contesto europeo

Direttiva 2000/43/CE – Nel giugno 2000, la Commissione Europea adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di pari opportunità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L’Obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell’occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

b) Il contesto normativo nazionale

- ✓ Legge n 125 del 10.04.1991 “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- ✓ Legge n. 53 del 08.03.2000 “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città”;
- ✓ D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (Art. 7-54-57) “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”;
- ✓ D. Lgs. n. 198 del 01.04.2006 “Codice delle pari opportunità”;
- ✓ Direttiva del 23.05.2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministero per i diritti e le pari opportunità “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni”;
- ✓ D: Lgs. n. 150 del 27.10.2009 “Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- ✓ Legge n. 183 del 04.11.2000 (art. 21) “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impegno, 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”;

- ✓ Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119 recante “Attuazione dell’art. 23 della Legge 4 novembre 2010, n.183;
- ✓ Direttiva del 04 marzo 2011 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e del Ministero per le Pari Opportunità “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”;
- ✓ Legge 23 novembre 2012, n. 215 recante “Disposizioni per promuovere il riequilibrio per le rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali . Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”;
- ✓ Decreto Legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013, n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- ✓ Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80 recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9 della Legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- ✓ Legge n. 124 del 07.08.2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”.
- ✓ Legge 07.08.2015, n. 124 recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche” ed in particolare l’art. 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle pubbliche amministrazioni”;
- ✓ Direttiva 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” adottata dal Ministro pro-tempore per le riforme e l’innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministro pro-tempore per i diritti e le pari opportunità;
- ✓ Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 1 giugno 2017 (Direttiva n. 3/2017) recante indirizzi per l’attuazione dei commi 2 e 2 dell’art. 1 della Legge 124/2015 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- ✓ Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017 – 2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017 previsto dal Decreto Legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella Legge 15 ottobre 2013, n. 119;
- ✓ Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero per la Pubblica Amministrazione ed il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 con la quale sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del d. lgv.o 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione;
- ✓ Legge 19 luglio 2019 n. 69 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 19 luglio 2019) recante “Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere” denominata “Codice Rosso”; nella legge è previsto uno sprint per l’avvio del procedimento penale per alcuni reati: tra gli altri maltrattamenti in famiglia, stalking, violenza sessuale, con l’effetto che saranno adottati più celermente eventuali provvedimenti di protezione delle vittime.

La legislazione a tutela delle pari opportunità e delle donne precisa a più riprese gli elementi fondamentali dell’azione democratica pubblica, tesa al raggiungimento dell’uguaglianza giuridica e sostanziale tra uomini e donne. Per questo motivo questo piano delle pari opportunità apre riportando alcuni articoli della Costituzione della Repubblica Italiana che unitamente alle direttive europee e agli atti internazionali hanno ispirato il legislatore italiano all’emanazione di normative quali la legge sulla Parità di trattamento tra uomini e donne nel lavoro del ‘77, la più recente L.53/2000 sulla conciliazione e ancora i decreti contro le discriminazioni, per farne solo alcuni esempi.

Dalla Costituzione della Repubblica Italiana

Deliberazione dell’Assemblea Costituente 22 dicembre 1947 entrata in vigore il 1 Gennaio 1948

Articolo 3

“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzioni di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. E’ compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che limitando di fatto la libertà e l’uguaglianza dei

cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”.

Articolo 37

“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino un' adeguata protezione. La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro”.

Articolo 51

“Tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di uguaglianza, secondo requisiti stabiliti dalla legge. A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini. La Legge può, per l'ammissione ai pubblici uffici e alle cariche elettive, parificare ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica. Chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto di lavoro”.

In questo articolo si sancisce il diritto alla parità nell'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive tra uomini e donne. In armonia con il principio di uguaglianza affermato nell'art. 3, alle donne è assicurato il diritto non solo di rivestire gli stessi incarichi degli uomini alle stesse condizioni, ma anche il diritto di svolgere uguali mansioni, con pari retribuzione, assistenza e previdenza. Nel 2003 il comma 1 art. 51 si arricchisce tramite la legge costituzionale 20 febbraio 2003 del periodo sui compiti della Repubblica in tema di pari opportunità.

PRINCIPI COSTITUZIONALI NELLE PARI OPPORTUNITA'

Articolo 17

“La potestà legislativa è esercitata dallo Stato e dalle Regioni nel rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali. (.....) Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive. La legge regionale ratifica le intese della Regione con altre Regioni per il migliore esercizio delle proprie funzioni, anche con individuazione di organi comuni. Nelle materie di sua competenza la Regione può concludere accordi con Stati e intese con enti territoriali interni ad altro Stato, nei casi e con le forme disciplinati da leggi dello Stato”. L'art. 117, così modificato dalla Legge Costituzionale 18 ottobre 2001 n. 3, ratificata dal referendum costituzionale, attribuisce la potestà legislativa esercitata dallo Stato e dalle Regioni nel rispetto della Costituzione nonché dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali.

IL CONTESTO NAZIONALE

L'Italia realizza le azioni positive attraverso la Legge 125/1991 ed il conseguente programma-obiettivo, e realizza l'adozione delle misure per la conciliazione di vita familiare e vita lavorativa attraverso la Legge n.53/2000 sui congedi parentali. Da ricordare anche la Legge n. 215/1992 sull'imprenditorialità femminile per favorire il lavoro autonomo delle donne, il Decreto Legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013, n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere ed Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017 – 2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017.

La legislazione vigente, in particolare la legge n. 125/1991 “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”, attraverso il programma obiettivo, prevede che le Amministrazioni pubbliche, predispongano Piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiori a due/terzi.

Alcuni scopi della legge sono, in sintesi:

1. Eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

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 (anche mediante una diversa divisione ed organizzazione del lavoro o diversi contratti e condizioni in relazione ai tempi di lavoro) l'equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due sessi.

I temi delle pari opportunità sono stati affrontati a livello nazionale in una serie di provvedimenti adottati anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario. L'Unione Europea svolge, infatti, un ruolo fondamentale nella definizione di principi di pari opportunità fra uomo e donna, nella fissazione di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, nonché nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali.

L'uguaglianza di genere, valore fondamentale dell'UE, rappresenta un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi generali dell'Unione, come quello del raggiungimento di un tasso di occupazione complessivo del 75% di uomini e donne, di età compresa fra i 20 ed i 64 anni, fissato nel quadro della *Strategia per la Crescita Europa 2020*, attraverso l'incremento del livello di occupazione delle donne che rappresenta un indicatore rilevante dello sviluppo socio-economico di un Paese.

La Strategia Europa 2020 si sofferma specificatamente sul tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro come strumento utile per il raggiungimento di un migliore tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata.

La risoluzione del Parlamento Europeo del 09 giugno 2015 infatti sottolinea l'importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile (part-time, telelavoro, smart working).

Nel corso degli ultimi anni in Italia sono stati adottati numerosi interventi normativi, si ricordi il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, con il quale si è riconosciuta la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche (art. 8).

Sono stati istituiti i Comitati Unici di Garanzia (C.U.G.) previsti dalla Legge 04 novembre 2010 n. 183 "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.

Da ultimo il Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80 recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro" in attuazione del "Jobs act", ha apportato modifiche al Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità per rendere, tra l'altro, più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorire, in tal modo, le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico.

IL CONTESTO DI BUONA PRATICA

Nell'ambito delle tematiche e delle politiche di genere si intende per buona pratica un'azione che stimola l'individuazione nell'impostazione di un problema e rende visibile problematiche rimosse o non considerate come "problema"; la buona pratica è quella che assume gli obiettivi di trasversalità e di pari opportunità e li inserisce nella cultura lavorativa ed organizzazione dell'Ente Pubblico.

La valutazione di una buona pratica è strettamente connessa:

- al contesto sociale e territoriale;
- al contesto istituzionale;

IL CONTESTO SOCIALE E TERRITORIALE

La realtà socio-economica in cui si inserisce una pratica è il primo tipo di contesto di cui bisogna tenere conto per implementare e valutare una buona pratica. I fattori considerati nel territorio sono:

- le caratteristiche socio-demografiche della popolazione;
- le caratteristiche della differenza di genere.

Una determinata pratica può risultare insignificante in un contesto in cui sono stati riscontrati significativi miglioramenti nelle relazioni di genere, mentre la stessa pratica può essere cruciale in un contesto marcato da forti differenze di genere.

IL CONTESTO ISTITUZIONALE

E' importante sottolineare che le amministrazioni pubbliche svolgono un ruolo propositivo e propulsivo fondamentale per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro e pertanto è necessario tenere conto delle caratteristiche dell'istituzione riguardo:

- a. la dimensione dell'Ente;
- b. l'ambito di competenza istituzionale;
- c. l'entità del budget per il personale;
- d. l'entità e l'età della presenza di personale femminile;
- e. la cultura della trasversalità;
- f. le politiche di genere implementate precedentemente con riferimento alla diagnosi dei bisogni;
- g. I risultati ottenuti;
- h. l'esistenza di un lavoro di rete con organizzazioni di donne.

Evidenziando che le indicazioni del piano sono rivolte in particolare ai vertici delle Amministrazioni, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro, sia a livello centrale che a livello decentrato, ai dirigenti pubblici, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione del personale, nonché ai Comitati Unici di Garanzia (C.U.G.) ed agli Organismi Indipendenti di Valutazione (O.I.V.).

GLOSSARIO DELLE PARI OPPORTUNITA'

Una sintetica ragionata selezione dei termini usati in materia di pari opportunità. Le principali fonti utilizzate sono:

- Commissione Europea, 100 parole per la parità. Glossario dei termini sulla parità tra le donne e gli uomini a cura della Direzione Generale Occupazionale, Relazioni Industriali e Affari Sociali;
- Ministero Pari Opportunità Glossario dei termini relativi alle politiche comunitarie dei fondi strutturali (FSE, FESR), a cura di ISFOL-Unità Pari Opportunità per conto del Dipartimento per le Pari Opportunità, 2002, reperibile sul sito web del Ministero;
- Glossario del Fondo Sociale Europeo, reperibile in lingua italiana sul sito web del Ministero dell'Istruzione.

SESSO: le caratteristiche biologiche che distinguono gli esseri umani in maschi o femmine: i corpi per natura sono biologicamente, fisiologicamente, segnati all'origine da una specificità che rende il corpo maschile irriducibile a quello femminile e viceversa.

GENERE: tutto ciò che di culturale e sovra determinato va, prima e dopo la nascita di un individuo, incollandosi al suo essere di un sesso piuttosto che dell'altro. Il genere, dall'inglese gender, è un termine che fa riferimento a un sistema di ruoli e di relazioni tra donne e uomini determinati dal contesto sociale, politico ed economico. Il genere è una costruzione sociale e può essere definito come il processo attraverso il quale individui che nascono di sesso femminile o maschile entrano nelle categorie sociali di donne e uomini.

DIFFERENZA DI GENERE: insieme di differenze sociali e culturali tra gli uomini e le donne, così come di differenti valori associati alle sfere e attività di uomini e donne. Le differenze di genere variano nella società e da una cultura all'altra e si modificano nel tempo.

STEREOTIPO DI GENERE: stereotipi sia negativi che positivi espressi nei confronti delle donne o degli uomini. Gli stereotipi di genere sono speculari e ciò che detta legge, nella loro formulazione, è quasi sempre il maschile: a caratteristiche positive degli uomini vengono generalmente fatte corrispondere caratteristiche negative delle donne (svalorizzando così il sesso femminile). Esempi di poli opposti a cui si pensa sia legato naturalmente il sesso maschile/femminile: forte/debole, superiore/inferiore, razionale/irrazionale, mente/corpo, attivo/passivo, coraggioso/pauroso, ecc.

BILANCIO SENSIBILE ALLA DIMENSIONE DI GENERE: bilanci pubblici ai quali è stata applicata un'analisi di genere. Essi non sono bilanci distinti tra uomini e donne, concentrano l'attenzione sulla necessità di esplicitare gli aspetti di genere nelle scelte sottintese al bilancio pubblico, promuovono il coinvolgimento e la partecipazione attiva delle donne, promuovono il monitoraggio delle politiche pubbliche da una prospettiva

di genere, promuovono un utilizzo delle risorse più efficiente per eliminare le diseguaglianze e la discriminazione di genere, sottolineano la necessità di una diversa gerarchia di priorità.

PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMINI E DONNE: l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale in base al sesso di appartenenza.

PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE: consiste nell'assicurare l'assenza di discriminazioni, dirette o indirette, in base al sesso.

PARITÀ TRA UOMINI E DONNE: il principio di pari diritti e di pari trattamento tra le donne e gli uomini.

PARTECIPAZIONE EQUILIBRATA DI UOMINI E DONNE: la spartizione del potere e delle posizioni decisionali (rappresentanza di entrambi i sessi al 40-60%) tra gli uomini e le donne in ogni ambito della vita e che costituisce un'importante condizione per la parità tra gli uomini e le donne.

AZIONE POSITIVA: azione è un sostantivo dai molteplici significati: agire, operare, ma anche atto, gesto (considerato nel suo significato morale), e ancora movimento, attitudine a produrre un effetto. Le azioni positive sono misure positive intraprese per eliminare e prevenire discriminazioni o per compensare svantaggi derivanti da atteggiamenti, comportamenti e da strutture esistenti. Le azioni positive riferite alle donne sono differenti dalle azioni positive così come sono nate in America in riferimento a minoranze (razziali o altri gruppi). Le donne, infatti, non sono una minoranza né un gruppo ma uno dei due generi dell'umanità. Per secoli l'appartenenza/comunanza di genere è stata di per sé causa di esclusione sociale e politica. Ciò ha a che fare con una cultura e una storia che hanno fondato e costruito l'identità femminile e l'identità maschile in due sfere separate, quasi incomunicanti: la sfera privata (della riproduzione umana) per le donne, quella pubblica (della produzione) per gli uomini. Se per gli uomini ne è derivato un impoverimento personale e culturale, per le donne ha significato una svalorizzazione sul piano sociale. L'avvento del diritto eguale senza distinzione di sesso (a partire dalla nostra carta costituzionale e dalla legislazione a tutela della donna e della maternità), ha rimosso la correlazione tra genere ed esclusione ma non ha eliminato il protrarsi degli effetti dell'esclusione. Le Azioni Positive nascono per eliminare quegli effetti e sono anche alla base della nascita del diritto diseguale. Segnano un passaggio dalla tutela alle pari opportunità. Costante è stato l'impegno della Comunità Europea, fin dalla sua costituzione, per promuovere parità di diritti tra donne e uomini, nel lavoro, nella formazione, nella società. Fin dal 1978 la Comunità Europea finanzia direttamente, con misure specifiche per le donne, programmi e attività formative. A partire dagli anni '80, con la promozione di quattro programmi d'azione, tale impegno assume una valenza nuova segnando il passaggio da interventi per la parità a una politica di pari opportunità. A questo proposito importante è lo strumento delle azioni positive che ha un effetto dirimpante nella legislazione dei diversi Paesi europei, compresa l'Italia. La L. 125/91 Azioni positive per le pari opportunità tra donne e uomini e la L.215/92 Azioni positive per l'imprenditoria femminile ne sono una testimonianza esemplare.

DISCRIMINAZIONE: la definizione di discriminazione è introdotta dalle Direttive europee e dalla nostra normativa. In particolare la Direttiva 2002/73/CE, adottata dall'Italia con il D.lgs. 30 maggio 2005, n. 145, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro intende con:

- discriminazione diretta: situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
- discriminazione indiretta: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari (Impatto marcatamente penalizzante che una legge, un regolamento, una politica o una prassi apparentemente neutri, esercitano sulle persone di un determinato sesso, ad esclusione dei casi in cui la differenza di trattamento possa essere giustificata da fattori oggettivi).

MOLESTIE: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

MOLESTIE SESSUALI: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Le molestie e le molestie sessuali, sono considerate discriminazioni fondate sul sesso e sono pertanto vietate. Il

rifiuto di, o la sottomissione a, tali comportamenti da parte di una persona, non possono essere utilizzati per prendere una decisione riguardo a detta persona.

CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ: riorganizzazione delle norme in materia di pari opportunità tra uomo e donna, volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso avente come risultato quello 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. Il provvedimento, adottato in forza della delega attribuita al Governo dall'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246, pone le basi del necessario riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, disciplina in particolare:

- il divieto di discriminazione tra uomo e donna;
- (istituzione, funzioni, durata e composizione della Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna);
- costituzione, compiti e funzionamento del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici;
- istituzione, compiti e funzioni del Collegio per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni;
- attività del Comitato per l'imprenditoria femminile;
- la nomina, l'attività e il funzionamento delle Consigliere e Consiglieri di parità nazionale, regionale e provinciale.

Sono inoltre individuate le varie forme di discriminazione (comprendenti anche le molestie sessuali) ed è posto il divieto a qualsiasi tipo di discriminazione:

- nell'accesso al lavoro;
- nella retribuzione;
- nelle prestazioni lavorative e nella carriera;
- nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- nell'accesso agli impieghi pubblici;
- nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della guardia di finanza;
- nelle carriere militari;

NEL COMUNE DI SAN FELICE DEL BENACO

Relazione introduttiva:

L'art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" prevede che i Comuni 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*" e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti piani hanno durata triennale.

Con la successiva Direttiva emanata dal Ministero per le riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministero per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono quindi state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche.

I principi ineludibili della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità. In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare. L'adozione del Piano triennale di azioni positive risponde ad un obbligo di legge ma può e deve diventare per il nostro Comune una significativa e fondamentale attenzione alla difesa delle pari opportunità tra uomini e donne.

La legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di 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. Soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi e di cura familiare attraverso:

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

Il Decreto legislativo n. 175/2001 (come modificato dall'art. 21 della L. n. 183/2010), inoltre, dispone (art. 7, comma 1) che le "pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, (.omissis..), non solo in ordine all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale e alle promozioni, ma anche alla "sicurezza sul lavoro".

Lo stesso testo da ultimo citato stabilisce (art. 7, comma 1 periodo finale) che "le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo" ed anche a tale scopo impone ad esse di costituire un "Comitato Unico di Garanzia" per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.) su cui sono state impartite, di recente, dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, attraverso i Ministri competenti, specifiche linee guida riguardanti le modalità di funzionamento.

L'art. 19 del C.C.N.L. 14.09.2000 stabilisce "Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge n. 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs 29/1993, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzano in "azioni positive" a favore delle lavoratrici".

Il blocco delle retribuzioni dei dipendenti pubblici nel triennio 2011-2015 ha impedito la realizzazione delle progressioni economiche del personale all'interno della categoria e non sono state nemmeno realizzate progressioni di carriera tra le categorie.

Le limitazioni nelle assunzioni per gli enti locali ha determinato la diminuzione del numero del personale, la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro per il/le dipendenti.

Le recenti riforme della pubblica amministrazione, per esempio quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti e la trasparenza dell'azione amministrativa per citarne alcune, l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti, la conseguente introduzione di nuovi applicativi interni, la mancata sostituzione del personale cessato, continuano a determinare un forte impegno da parte del personale nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro, inoltre obbligano la struttura e le persone che vi lavorano a ripensare e modificare i processi lavorativi ed a sviluppare ed utilizzare nuove competenze.

Per lo sviluppo e consolidamento di buone pratiche l'Amministrazione ed il CUG Comitato Unico di Garanzia, con il Piano di Azioni Positive per il triennio 2017 – 2019, intendono promuovere interventi tesi non solo a superare la disparità di generi tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'ente, ma anche volti a migliorare il benessere organizzativo complessivo ed a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'Amministrazione e della Comunità.

Un piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni fra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito di maggiore intervento. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile; si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola od il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

L'organizzazione del Comune di San Felice del Benaco vede una forte presenza femminile, per questo è necessaria, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il piano si sviluppa in otto ambiti di intervento suddivisi in azioni positive con finalità ed obiettivi specifici. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

SITUAZIONE ATTUALE:

L'Organigramma del Comune di San Felice del Benaco, al 31.12.2018 è il seguente:

- Segretario Comunale: Avv. Giovanni Antonio Cotrupi, Segretario comunale iscritto all'albo dei Segretari Comunali e Provinciali in fascia B, titolare della sede di segreteria convenzionata dei Comuni di San Felice del Benaco, Villanuova sul Clisi ed Uboldo (VA);
- I dipendenti del Comune di San Felice del Benaco sono n. 20 (compreso il Segretario comunale);
- Le posizioni organizzative sono numero quattro e non vi sono Dirigenti.

Le aree in cui è suddivisa la struttura organizzative sono le seguenti:

- AREA AMMINISTRATIVA suddivisa nei seguenti servizi:
 - servizio segreteria, affari generali;
 - servizi demografici, elettorato, stato civile;
 - servizio cultura – biblioteca;
 - servizio commercio;
 - servizio turismo – sport;
 - servizio pubblica istruzione;
 - servizio per la tenuta del protocollo informatico, della gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - servizio personale e aspetto giuridico;
 - servizio contratti;
 - servizio canoni alloggi comunali;
- LAVORI PUBBLICI – GESTIONE DEL TERRITORIO suddivisa nei seguenti servizi:
 - servizio lavori pubblici di manutenzione del patrimonio comunale;
 - servizio ambiente;
 - servizio opere pubbliche;
 - servizio cimiteriale;
 - servizio espropriazione ed occupazione per pubblica utilità;
 - servizio demanio e patrimonio;
- EDILIZIA PRIVATA – URBANISTICA suddivisa nei seguenti servizi:
 - servizio di Sportello Unico Attività Produttive per la procedura urbanistica-edilizia;
 - servizio protezione civile;
 - servizio edilizia privata;
 - servizio edilizia residenziale pubblica;
 - servizio urbanistica;
- AREA ECONOMICO FINANZIARIA suddivisa nei seguenti servizi:
 - servizio ragioneria;
 - personale aspetto economico; -
 - servizio tributi - patrimonio;
- AREA SERVIZI SOCIALI:
 - servizio sociale – assistenziale;

- **AREA POLIZIA LOCALE:**
- servizio polizia locale;

DATI RELATIVI ALLE RISORSE UMANE AI 31/12/2018

* nei conteggi è stato considerato anche il Segretario Comunale

PERSONALE SUDDIVISO PER GENERE:

DONNE	UOMINI	TOTALE
11	9	20

PERSONALE SUDDIVISO PER FASCE ETÀ:

	DONNE	UOMINI	TOTALE	%
Meno di 30 anni	/	/	/	
31 - 40 anni	2	0	2	10
41 - 50 anni	4	2	6	30
51 - 60 anni	4	6	10	50
61 – 65 anni	1	1	2	10
Totale personale	11	9	20	100

PERSONALE SUDDIVISO PER AREE DI SERVIZIO:

	DONNE	UOMINI	TOTALE	%
Segretario Comunale	/	1	1	5
Area Amministrativa	5	/	5	25
Area Economico - Finanziaria	3	/	3	15
Area Lavori Pubblici Gestione del territorio	1	3	4	20
Area Edilizia Privata Urbanistica	1	2	3	15
Area Servizi Sociali	1	/	1	5
Area Polizia locale	/	3	3	15
Totale	11	9	20	100

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE SECONDO LA CATEGORIA DI INQUADRAMENTO:

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	D%	U%
A	1	/	5	/
B	1	3	5	15
C	4	3	20	15
D	3	1	15	5
Posizioni organizzative	2	1	10	5
Segretario Comunale	/	1	/	5
Totale	11	9	55	45

PART-TIME - SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE:

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE	% rispetto ai dipendenti in servizio
A	1	/	1	5
B	1	/	1	5
C	1	/	1	5
D	1	/	1	5

Posizioni organizzative	/	/	/	/
Segretario Comunale	/	1	1	5
Totale	4	1	5	25

**ART.42 L. 53/2000 - ISTITUTI A TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITA'/PATERNITA'
E ASSENZE - SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE:**

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE	% rispetto ai dipendenti in servizio
A	/	/	/	/
B	/	/	/	/
C	/	/	/	/
D	1	/	1	5
Posizioni organizzative	/	/	/	/
Segretario Comunale	/	/	/	/
Totale	1	/	1	5

L. 104/1992 - ASSISTENZA FAMILIARE:

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE	% rispetto ai dipendenti in servizio
A	/	/	/	/
B	/	/	/	/
C	/	/	/	/
D	1	/	1	5
Posizioni organizzative	/	/	/	/
Segretario Comunale	/	/	/	/
Totale	1	/	1	5

CORSI FORMAZIONE:

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE	% rispetto ai dipendenti in servizio
A	/	/	/	/
B	/	3	3	15
C	3	/	3	15
D	2	/	2	10
Posizioni organizzative	/	/	/	/
Totale	5	3	8	40

Sono stati svolti:

- corsi di formazione obbligatoria ex D.Lgs. 81/2008 (formazione antincendio medio rischio; primo soccorso, formazione RLS);
- corso di formazione obbligatoria per Corpo di polizia comunale;
- corsi di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza;
- corsi di formazione su contratti pubblici e procedure di gara;
- corso determinazione canoni di locazione;
- corso di aggiornamento servizi demografici.

CONSIDERAZIONI

Da un'analisi dei dati sopra esposti si possono trarre le seguenti considerazioni:

1) **Raggiunta la parità di genere.** Il Comune di San Felice del Benaco rispetta sostanzialmente la parità tra personale di genere femminile e quello maschile.

2) **Prevalenza di genere.** Nell'Area Tecnica si concentra il maggior numero di dipendenti dove tradizionalmente è prevalente la presenza maschile. Questo squilibrio di genere è dovuto soprattutto alla tipologia di mansioni richieste per alcuni profili professionali – come ad es. operaio, dimostrato anche dalla prevalenza maschile nella cat. B.

Nell'area amministrativa ed economico finanziaria e dei Servizi Sociali vi è una forte predominanza del genere femminile, dove è netta la prevalenza di lavoratrici impiegate soprattutto nella categoria C e D.

3) **Gli strumenti di conciliazione. Il part-time.** L'osservazione dei dati sulla fruizione delle differenti possibilità di articolazione flessibile dell'orario di lavoro per dipendenti con particolari esigenze familiari (assistenza di figli, congiunti e/o genitori anziani) è una area di significativo interesse. Nel 2018 le donne, prevalentemente occupate nella categoria D, ricorrono più degli uomini al contratto di lavoro a tempo parziale. In campo femminile, la scelta di ridurre l'orario di lavoro è principalmente legata al lavoro di cura. Da questi primi dati emerge ancora una volta che la cura della famiglia è soprattutto a carico delle donne.

4) **Gli strumenti di conciliazione: art. 42 L. 53/2000 e L. 104/1992.** Per quanto riguarda l'uso degli istituti previsti a tutela e sostegno delle maternità/paternità soltanto il 5% del totale dei dipendenti comunali ne usufruisce, dipendente donna in categoria D. Anche nella fruizione dei permessi ai sensi della L.104/1992, la richiesta si è concentrata principalmente nella categoria D, con maggiore richiesta da parte delle donne.

OBIETTIVI DEL PIANO:

Il presente piano si pone come obiettivi:

1. Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella Pubblica Amministrazione con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
2. promuovere iniziative che possano prevenire situazioni di *stress* o di *mobbing* e fornire utile supporto/ sostegno ai dipendenti in condizione di disagio ed in particolare promuovere il ruolo dello Sportello di ascolto, quale strumento per fornire ascolto, consulenza e supporto ai lavoratori e alle lavoratrici, individualmente o in gruppo, che avvertono disagio o malessere riconducibile all'ambiente di lavoro.
3. promuovere azioni atte ad eliminare ogni forma di discriminazione per genere, etnia, orientamento sessuale e confessione religiosa;
4. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
5. monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro, formazione al rientro), e rendere queste argomento di sviluppo di politiche organizzative dell'Ente;
6. promuovere le condizioni tese a garantire un adeguato livello di benessere organizzativo e lavorativo;
7. promuovere i principi di condotta che devono essere seguiti dai lavoratori, dalle lavoratrici e dai responsabili di Area per favorire buone relazioni ed un clima di benessere lavorativo all'interno dell'Ente;

AMBITI DI AZIONE:

Le azioni positive sono state aggregate in sei ambiti di intervento con finalità ed obiettivi specifici, come sotto riportati. Per ciascuna azione positiva sono state predisposte poi apposite schede, riportate di seguito, contenenti una breve descrizione, i destinatari, i Responsabili ed i tempi di realizzazione.

AMBITO 1 - Il CUG Comitato Unico di Garanzia è per tutti

Finalità: potenziare il ruolo e l'azione del CUG Comitato Unico di Garanzia

Obiettivo:

Rafforzamento del Comitato unico di Garanzia.

AMBITO 2 - Iniziative di ascolto, confronto e conoscenza

Finalità: organizzare e realizzare iniziative di ascolto/confronto e conoscenza con esperti al fine di evitare situazioni di disagio del personale a tutela del ben essere e della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Obiettivo:

Prevenire situazioni di disagio e *stress* lavorativo e fornire sostegno psicologico/sociale/comunicativo all'individuo.

AMBITO 3 - Formazione ed aggiornamento

Finalità: promuovere le pari opportunità ed il benessere organizzativo nella formazione, nell'aggiornamento e nella qualificazione professionale del personale attraverso la formazione.

Obiettivi:

programmare e realizzare le attività di formazione ponendo attenzione al benessere organizzativo, alla differenza di genere ed alle pari opportunità oltretutto favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative.

AMBITO 4 - Conciliazione

Finalità: facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzate a favorire i bisogni di conciliazione del personale.

Obiettivi:

- a) garantire la diffusione, tra il personale, sulle novità normative in materia di congedo parentale;
- b) promuovere azioni di sostegno al personale per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.

AMBITO 5 - Sensibilizzazione, informazione e comunicazione

Finalità: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul tema della differenza e della violenza di genere.

Obiettivo:

diffondere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul tema della differenza e della violenza di genere.

AMBITO 6 - Aumentare la consapevolezza delle pari opportunità

Finalità: Aumentare la consapevolezza che una lettura dei fenomeni con l'ottica di genere è conveniente e strategico per la pianificazione e lo sviluppo delle risorse umane dell'ente".

Obiettivo:

organizzare una giornata informativa su mobbing, discriminazioni e molestie in ambito lavorativo.

AMBITO 1 - Il CUG Comitato Unico di Garanzia è per tutti	
Finalità: potenziare il ruolo e l'azione del CUG Comitato Unico di Garanzia	
Obiettivo: Rafforzamento del Comitato unico di Garanzia.	
Azione 01	Costituire all'interno del Comune di San Felice del Benaco, un nuovo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
Descrizione	Il C.U.G., come indicato nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 deve: assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e discriminazione diretto o indiretta;

	ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative; accrescere la performance organizzative dell'Amministrazione nel suo complesso. Il C.U.G. è un organismo di garanzia che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dall'art. 57 comma 3 del D.Lgs. n. 165 de 2011.
Destinatari	Soggetti come individuati dalla Direttiva n. 2/2019 : il CUG ha una composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative effettivamente presenti all'interno del Comune, una un pari numero di rappresentanti del Comune e da altrettanti componenti supplenti.
Finanziamenti	Risorse dell'ente
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'Ente,
Responsabili	Ufficio Segreteria, Segretario Comunale e Assessore alle Pari Opportunità
Tempi	2020
Azione 02	Aggiornamento costante ed implementazione della sezione dedicata al CUG su Intranet e sul sito internet istituzionale.
Descrizione	Lo scopo è quello di garantire la diffusione delle informazioni sulla normativa relativa alle pari opportunità ed in generale sulle tematiche di genere, attraverso la pubblicazione di testi di legge o regolamentari, dati, documenti, diritti, iniziative del Comitato Unico di Garanzia e dell'Amministrazione, ecc., da realizzarsi in collaborazione con i settori competenti per la gestione delle Risorse Umane, le reti informatiche, la comunicazione.
Destinatari	Tutti i dipendenti
Finanziamenti	Risorse dell'ente
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'Ente,
Responsabili	Ufficio Segreteria, C.U.G. e Assessore alle Pari Opportunità
Tempi	2020, 2021, 2022
Azione 03	Diffusione del Piano triennale delle Azioni Positive e "le pari opportunità in rete"
Descrizione	Diffondere informazioni sui temi delle pari opportunità, diffondere la cultura delle differenze in termini di genere, promuovere l'uguaglianza fondata sul riconoscimento delle identità femminile e maschile, dei loro bisogni e nella distribuzione delle responsabilità fra donne e uomini al fine di promuovere cambiamenti duraturi. Sviluppare la conoscenza delle attività dell'Amministrazione pubblica sulle problematiche legate alle pari opportunità. Aggiornare il sito internet comunale istituendo un'area dedicata alle pari opportunità ed all'informazione sull'attività del C.U.G.
Destinatari	Tutte le lavoratrici e lavoratori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente, eventuali Sponsor
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'Ente, alla cittadinanza ed a soggetti esterni interessati
Responsabili	Ufficio segreteria, Assessorato alle pari opportunità e C.U.G.
Tempi	2020, 2021, 2022

AMBITO 2 - Iniziative di ascolto, confronto e conoscenza

Finalità: organizzare e realizzare iniziative di ascolto/confronto e conoscenza con esperti al fine di evitare situazioni di disagio del personale a tutela del ben essere e della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.
Obiettivo: Prevenire situazioni di disagio e stress lavorativo e fornire sostegno psicologico/sociale/comunicativo all'individuo.

Azione 04	Iniziative di ascolto/confronto/conoscenza dei dipendenti
Descrizione	Realizzare iniziative, con l'ausilio di esperti, di ascolto/confronto/conoscenza, orientamento, riflessione sulle criticità della propria vita personale, professionale e sociale a cui possono partecipare gratuitamente tutti i dipendenti, quale ulteriore opportunità e strumento a supporto delle lavoratrici e dei lavoratori. Gli incontri permettono di far emergere i disagi, i desideri, le aspettative, le ansie e consentono di individuare le condotte più funzionali, i cambiamenti necessari per mobilitare le risorse personali e riprendere con maggiore benessere e consapevolezza il proprio percorso evolutivo.
Destinatari	Tutto il personale.
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'Ente
Responsabili	Ufficio segreteria e Comitato Unico di Garanzia anche con l'ausilio di personale specializzato in materia
Tempi	2020,2021, 2022
Azione 05	Counselling di gruppo
Descrizione	Percorsi di riflessione in piccolo gruppo per dipendenti di uno stesso servizio che stanno vivendo una situazione di cambiamento o di difficoltà lavorativa volti a permettere, attraverso una consulenza specialistica, una migliore ristrutturazione personale e di gruppo e ad individuare adeguate strategie di coping (<i>insieme di strategie mentali e comportamentali poste in atto per fronteggiare una situazione di stress</i>). Rientra in questa azione anche il supporto all'informazione sui processi di riorganizzazione interna, in coerenza con gli obiettivi strategici di mandato e di efficienza amministrativa, al fine di prevenire la perdita di senso di appartenenza e di motivazione legata alle fasi di cambiamento.
Destinatari	Tale azione viene attivata su richiesta dei singoli settori / servizi in quanto è necessaria la specifica committenza da parte del gruppo o del responsabile perché l'azione stessa sia efficace.
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'Ente
Responsabili	Segretario Comunale con l'ausilio di Consulenza specialistica
Tempi	2020, 2021, 2022

AMBITO 3 - Formazione ed aggiornamento

Finalità: promuovere le pari opportunità ed il benessere organizzativo nella formazione, nell'aggiornamento e nella qualificazione professionale del personale attraverso la formazione.	
Obiettivi: programmare e realizzare le attività di formazione ponendo attenzione al benessere organizzativo, alla differenza di genere ed alle pari opportunità oltreché favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative.	
Azione 06	Programmare attività formative che possano accrescere il ruolo e le competenze delle persone che lavorano per l'ente.
Descrizione	Garantire la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità. Curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, compreso quello con qualifica di Posizione organizzativa, contribuisca allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità.

Destinatari	Tutto il personale
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'Ente
Responsabili	Ufficio segreteria e Segretario Comunale
Tempi	2020, 2021, 2022
Azione 07	Linguaggio di genere
Descrizione	Utilizzare in tutti i documenti di lavoro (provvedimenti, regolamenti, relazioni, decreti, etc.) termini non discriminatori, come ad esempio, utilizzare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (ad esempio <i>persone</i> anziché <i>uomini</i>).
Destinatari	Tutto il Personale
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'Ente
Responsabili	Segretario Comunale
Tempi	2020, 2021, 2022

AMBITO 4 - Conciliazione

Finalità: facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzate a favorire i bisogni di conciliazione del personale.	
Obiettivi: c) garantire la diffusione, tra il personale, sulle novità normative in materia di congedo parentale; d) promuovere azioni di sostegno al personale per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.	
Azione 08	Diffusione dell'informazione al personale delle opportunità offerte dalla normativa vigente con particolare riguardo ai congedi parentali a tutela della maternità e della paternità.
Descrizione	Informazione diffusa sugli istituti connessi alla maternità/paternità e sulle opportunità offerte dalla normativa vigente, mantenendo, in ottemperanza alle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione pubblica con circolare n. 9 del 30.06.2011 e nel rispetto della Direttiva ministeriale n.1/2017 (che riconosce alle lavoratrici madri il diritto alla fruizione di appositi permessi giornalieri finalizzati ad agevolare la pratica dell'allattamento) una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alla necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio; effettuando anche verifiche delle richieste e delle concessioni di flessibilità lavorative.
Destinatari	Tutto il personale
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'Ente
Responsabili	Segretario Comunale e Responsabili di Area
Tempi	2020, 2021, 2022

AMBITO 5 - Sensibilizzazione, informazione e comunicazione

Finalità: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul tema della differenza e della violenza di genere;	
Obiettivo: diffondere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul tema della differenza e della violenza di genere.	
Azione 09	Organizzare e realizzare nell'arco di ciascun anno iniziative finalizzate alla diffusione delle informazioni sul tema della differenze e della violenza di genere; non solo in occasione della giornata Nazionale contro la violenza di genere.

Descrizione	Raccontare per portare all'attenzione, mediante eventi culturali, spettacoli teatrali ed incontri, il grande problema delle donne che subiscono violenza fisica, psicologia, economica, sessuale e di stalking. Far conoscere anche realtà sul territorio, che con l'aiuto di professionisti, ascoltano ed accolgono donne in situazioni di violenza.
Destinatari	Tutto il personale, cittadinanza, ospiti e non solo.
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Tipologia di azione	Rivolta all'esterno dell'Ente
Responsabili	Responsabile Area Amministrativa
Tempi	2020, 2021, 2022

AMBITO 6 - Aumentare la consapevolezza delle pari opportunità	
Finalità: Aumentare la consapevolezza che una lettura dei fenomeni con l'ottica di genere è conveniente e strategico per la pianificazione e lo sviluppo delle risorse umane dell'ente".	
Obiettivo: organizzare una giornata informativa su mobbing, discriminazioni e molestie in ambito lavorativo.	
Azione 10	Introduzione del Codice Etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori e la promozione del benessere lavorativo.
Descrizione	<p>L'Amministrazione Comunale di San Felice del Benaco, ai sensi degli artt. 7 e 57 del D.Lgs 165/2001, dell'art. 21 della L. 183/2010 e delle disposizioni contenute nella direttiva emanata il 4 marzo 2011 dal Ministero della Pubblica Amministrazione e dell'Innovazione, adotta un codice etico quale strumento per la prevenzione e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da eventuali rischi derivanti dalla violazione dei principi contenuti nelle norme sopra citate.</p> <p>Con tale codice etico, l'Amministrazione comunale intende prevenire qualsiasi comportamento lesivo della dignità umana all'interno dei luoghi di lavoro, tutelare l'integrità psico-fisica delle lavoratrici e dei lavoratori, garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sereno e favorevole a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto e a principi di correttezza, libertà, dignità ed uguaglianza.</p> <p>Il codice vuole altresì rappresentare un intervento finalizzato alla prevenzione nei luoghi di lavoro dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici e dei lavoratori, ivi compresi i rischi collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi ed alla tipologia contrattuale attraverso la quale viene resa la prestazione.</p> <p>Il Comune di San Felice del Benaco considera il benessere psico-fisico e la serenità del personale nei luoghi di lavoro come fattori strategici per l'organizzazione, in grado di contribuire al miglioramento della produttività, dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi resi alla cittadinanza.</p> <p>Con il codice l'Amministrazione comunale si impegna ad eliminare cause organizzative e carenze di informazione che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, in un'ottica di miglioramento continuo. Allo stesso modo, con il codice l'Amministrazione chiede a tutti i dipendenti il proprio impegno e contributo alla creazione e al mantenimento di un ambiente di lavoro improntato al rispetto reciproco e al benessere sul luogo di lavoro. Tutti coloro che prestano la propria attività lavorativa a qualsiasi titolo nell'ambito dell'Amministrazione comunale, nonché tutti i soggetti che hanno rapporti collaborativi con l'Ente e con il suo personale, sono tenuti all'osservanza dei principi contenuti nel codice che sarà redatto, dall'ufficio segreteria, con l'ausilio del Comitato Unico di Garanzia e l'Azienda incaricata del servizio di Prevenzione e Protezione ed i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza; lo</p>

	stesso sarà sottoposto anche per una visione di insieme, alle Organizzazioni Sindacali.
Destinatari	Tutte le lavoratrici e lavoratori
Finanziamenti	Risorse dell'ente e/o eventuali finanziamenti Regionali che si rendessero disponibili.
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'Ente,
Responsabili	Ufficio pari opportunità, Assessorato alle pari opportunità
Tempi	2020, 2021

DURATA DEL PIANO:

Il presente Piano ha durata triennale (anni 2020-2022).

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE:

Secondo quanto stabilito dalle nuove Direttive n. 2/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione ed il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, il Comitato Unico di Garanzia deve presentare entro il 30 marzo 2019, agli Organi di indirizzo politico-amministrativo, una relazione sulla situazione del personale dell'Ente di appartenenza riferita all'anno precedente contenente un'apposita sezione sull'attuazione del suddetto piano triennale e, dove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione, che deve essere trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'Amministrazione e della valutazione della performance individuale del Responsabile di Area.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:

Il Piano sarà pubblicato nella sezione amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'Ente ed all'albo pretorio on-line unitamente al provvedimento di approvazione.

Sarà altresì trasmesso al Comitato Unico di Garanzia ed alla Consigliera Provinciale di Parità oltreché pubblicato nella bacheca accessibile a tutti i dipendenti.