

All. A



**COMUNE DI LIMENA**  
**Provincia di Padova**

**UFFICIO PERSONALE**



*Piano di Azioni Positive per la parità uomo-donna*  
*Legge 125/91 D.Lgs. 198/06 Triennio 2021/2023*

**PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LA PARITA' UOMO-DONNA E PARI OPPORTUNITA'  
NEL LAVORO AI SENSI DELL'ARTICOLO 7 COMMA 5 D.LGS. 23/05/2000 N. 196 E S.M.I.  
- TRIENNIO 2021-2023 -**

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro”* (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna nei luoghi di lavoro. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

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 sociali di cittadinanza.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/05/2007 *“Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”*, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’art. 48, prevede che: *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, 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, tra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...).”*

L’art. 8 del D.Lgs 150/2009, comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardo anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

La Direttiva n. 2 del 26.06.2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle Pari Opportunità specifica per le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni 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 o meglio, di armonizzazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

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

La valorizzazione professionale ed il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, 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.

Il Comune di Limena intende perseguire gli obiettivi indicati attraverso il presente Piano.

In relazione al vigente periodo emergenziale sarà dato seguito alle disposizioni dei Decreti Leggi inerenti l'utilizzo dei permessi e/o congedi necessari per l'assistenza ai familiari.

## **Premessa.**

Il Comune di Limena, nell'ambito della Convezione di servizi associati con la Federazione dei Comuni del Camposampierese (ex Unione dei Comuni del Camposampierese), ha svolto sin dal 2008 il servizio di cui alla Legge 10/04/1991 n. 125 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna sul lavoro*", recante disposizioni tese a favorire l'uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro e rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità, come modificata dall'art. 7 del D.Lgs. 23/05/2000 n. 196, avendo costituito il comune Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità (C.U.G.), anche al fine del perseguimento delle finalità di cui al Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 e s.m.i., regolato con la Convenzione approvata con deliberazioni di Consiglio Comunale n. 74 del 23/12/2006 e successiva deliberazione di Giunta comunale n. 159 del 28/11/2007, anche con l'obiettivo di dare corpo alle disposizioni della Legge 17/05/1999 n. 144".

A tal fine, annualmente è stato presentato agli organi comunali il "Piano Triennale delle azioni positive ai sensi dell'articolo 48 del D.Lgs. 198/2006" il cui contenuto è stato elaborato dall'apposito Ufficio della Federazione del Camposampierese con l'inserimento del Comune di Limena nel contesto degli altri comuni associati, complessivamente 13 enti locali, in quanto rivolto sia all'interno delle organizzazioni comunali che si sono associate per il migliore conseguimento delle finalità istituzionali, ma anche rivolto alla generalità della cittadinanza; da ultimo con la deliberazione di Giunta comunale n. 209 del 27/12/2013 è stato recepito il "Piano triennale delle azioni positive 2013-2015, redatto dal suddetto Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

A partire dal 01/01/2016 le funzioni precedentemente svolte dalla Federazione del Camposampierese sono state affidate alla partecipata ASI, ivi compresa la gestione del personale del comune, e pertanto il Comune di Limena ha dovuto attendere dalla stessa Federazione le indicazioni operative per procedere in maniera autonoma all'adempimento normativo citato, anche per quanto riguarda la eventuale costituzione di un nuovo C.U.G. nelle more della costituzione del suddetto C.U.G. di approvare uno specifico "Piano di azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna 2017-2019" esclusivo del Comune di Limena di cui alla Legge 125/1991 e dal D.Lgs. 196/2000 e s.m.i., nell'impossibilità di valersi della Federazione del Camposampierese, avente valenza provvisoria fintanto non saranno costituiti gli organismi specifici per tale adempimento.

## **Obiettivi.**

Il Comune di Limena finalizza la propria azione al raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica, formativa, di dignità e di possibilità nel lavoro e di lavoro, tra uomo e donna, adottando iniziative specifiche volte a rimuovere gli ostacoli giuridici che di fatto ne impediscono la realizzazione.

A tal fine il Comune di Limena con il presente piano intende superare i vincoli che frenano l'effettiva uguaglianza tra i sessi, ponendo attenzione alla politica dei tempi, degli orari e dell'organizzazione del lavoro per realizzare una migliore conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare, riconoscendo valore non solo all'attività produttiva remunerata, ma anche all'attività complessiva svolta nell'arco della vita con adeguato riconoscimento all'impegno familiare.

## **Dotazione organica del Comune di Limena alla data del 1° novembre 2020.**

La situazione del personale comunale dipendente in servizio presso il Comune di Limena alla data del 1° novembre 2020 ( conteggiando anche l'incarico del Segretario generale) é la seguente:

<b>Profilo giuridico</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>	<b>% donne</b>
Incarichi dirigenziali	1	0	1	0 %
Posizioni organizzative	3	2	5	40,00 %
Altro personale cat.D1/D3	1	3	4	75,00%
Istruttori cat. C	7	11	18	61,00%
Operatori cat. B1	3	0	3	0,00%
<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>31</b>	<b>51,00%</b>

## **Rappresentanze dei lavoratori. Presenza di dipendenti femminili.**

Nel rinnovo delle Rappresentanze Sindacali Aziendali effettuato in data 20/04/2018, sono stati nominati n. 3 componenti, di cui 1 personale femminile.

## **Individuazione di specifiche, ma provvisorie, Azioni Positive nel triennio 2021-2023.**

Nelle more della costituzione del C.U. G. (vedere premessa), il comune di Limena intende attivare nel triennio 2021-2023 i seguenti principali filoni di azioni positive :

- Diffusione della cultura della parità e comunicazione,
- Cultura della parità e contrasto al divario di genere;
- Conciliazione tra vita lavorativa e privata;
- Formazione del personale;
- Benessere lavorativo;
- Condivisione della problematica con organismi in genere.

Nelle pagine seguenti vengono esaminate separatamente queste iniziative con la descrizione di ciascuna di esse.

### **Diffusione della cultura della parità e comunicazione**

*Azione n. 1: Monitoraggio della situazione del personale maschile e femminile in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente, in relazione all'attuazione del Piano occupazionale per l'anno di riferimento*

*Azione n. 2: Monitoraggio con cadenza annuale dei percorsi di carriera del personale dipendente con riferimento all'attuazione delle procedure di progressione di carriera con passaggi a posizioni giuridiche superiori ed alle procedure di progressione orizzontale con l'attribuzione di benefici economici.*

*Azione n. 3 : Monitoraggio con cadenza annuale dell'attuazione di procedure di mobilità interna ed esterna.*

*Azione n. 4: Monitoraggio con cadenza annuale dell'attuazione della formazione professionale.*

*Azione n. 5 : Elaborazione delle statistiche annuali di genere utilizzando i dati risultanti dai monitoraggi precedente.*

*Azione n. 6: Acquisizione e diffusione delle conoscenze sulle problematiche relative alle pari opportunità utilizzando gli strumenti di comunicazione interna, anche informatici..*

*Azione n. 7 : Pubblicizzazione nel sito web del Comune delle disposizioni di legge e di contratto in materia di pari opportunità, del Piano di azioni positive e di ogni altro materiale precedentemente disposto dalla Commissione della Federazione del Camposampierese, ed ora impostato ex novo dagli uffici comunali di Limena (vedasi premessa), e delle statistiche inerenti*

*Azione n. 8: Facilitazione dei contatti del personale che abbia la necessità di manifestare problematiche relative alle pari opportunità con il nuovo Comitato Unico di Garanzia attraverso una adeguata pubblicizzazione dei canali di contatto e dei riferimenti telefoni e mail..*

### **Cultura della parità e contrasto al divario di genere;**

*Azione n. 9: Adozione ed aggiornamento del Codice di Comportamento per la tutela delle dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.*

*Azione n. 10: Raccolta di pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti per le possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente.*

*Azione n. 11 : Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che non privilegi un solo genere.*

*Azione n. 12: Garanzia della presenza di donne nelle commissioni di concorso o di selezioni per acquisizione di personale dall'esterno o per attuazione di mobilità interna, salvi i casi di motivata impossibilità.*

*Azione n. 13 : Applicazione della normativa sulle pari opportunità in sede di indizione di bandi di procedure selettive pubbliche o di mobilità per l'acquisizione di nuovo personale dall'esterno, di bandi per l'attuazione della progressione economica orizzontale e della progressione verticale del personale interno e di procedure di mobilità interna al fine di eliminare la possibilità di privilegio per l'uno o l'altro sesso*

*Azione n. 14: Garanzia dello sviluppo della carriera e del pari trattamento giuridico ed economico al personale, indipendentemente dall'appartenenza all'uno o all'altro dei sessi.*

### **Conciliazione tra vita lavorativa e privata**

*Azione n. 15: Favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, le condizioni e il tempo del lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.*

*Azione n. 16: Analisi della possibilità di contestualizzazione dell'istituto contrattuale della "Banca delle ore" .*

*Azione n. 17 : Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di assenze lunghe dal lavoro per motivi di maternità, congedi parentali, aspettative per facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro in servizio.*

### **Formazione del personale**

*Azione n. 18: Valorizzazione del personale attraverso la redazione e l'attuazione del Piano della Formazione 2016, tenendo in particolare considerazione la promozione delle competenze specifiche e professionali, delle attitudini e delle capacità del personale dell'ente senza discriminazione fra i sessi.*

*Azione n. 19: Sostegno dell'acquisizione di titoli di studio superiori ed universitari, soprattutto dalla componente femminile del personale, per ragioni di cura familiare..*

*Azione n. 20: Formazione in tema di pari opportunità, discriminazione e valorizzazione del benessere nei confronti dei nuovi Componenti del Comitato Unico di Garanzia, che precedentemente era svolta dalla Federazione del Camposampierese.*

### **Benessere lavorativo**

*Azione n. 21: Applicazione della normativa in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, con particolare riguardo nei confronti delle lavoratrici in stato di gravidanza, di idoneità degli ambienti e delle attrezzature di lavoro .*

*Azione n. 22: Formazione per la sicurezza e l'autodifesa.*

### **Condivisione delle problematiche con organismi esterni comunali e sovracomunali**

*Azione n. 23: Partecipazione e partenariato nelle iniziative delle Commissioni locali delle Pari Opportunità, in sostituzione dell'organismo precedentemente gestito dalla Federazione del Camposampierese, per il perseguimento delle finalità di cui al Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 e s.m.i., precedentemente regolata con la Convenzione approvata con deliberazioni del Consiglio Comunale n. 74 del 23/12/2006 e successiva deliberazione di Giunta comunale n. 159 del 28/11/2007. E rinnovata con deliberazione n. 31 del 11/02/2010, anche con l'obiettivo di dare corpo alle disposizioni della Legge 17/05/1999 n. 144*

*Azione n. 24: Promozione di contatti con i Comitati Unici di garanzia presenti sul territorio provinciale di Padova, per iniziative comuni*

### **Gestione, durata e pubblicizzazione.**

Il presente Piano ha contenuto provvisorio, come detto in premessa , per le difficoltà intervenute dopo la cessazione della collaborazione con la Federazione del Camposampierese, ma assume comunque la durata triennale del 2021-2023.

In quanto atto di avvio di un nuovo percorso formativo, la Giunta comunale approva il presente piano al fine di costituire poi il nuovo organismo partecipativo del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Limena.

Come le restanti deliberazioni, trova pubblicizzazione all'interno dell'apposita sezione del sito web del Comune di Limena.

### **Modalità di finanziamento.**

L'onere per l'attuazione del presente piano e l'attuazione delle azioni positive restano a carico del bilancio comunale (tempo lavoro del personale dipendente, utilizzo delle strutture, attrezzature e materiali).