



**COMUNE DI SALIZZONE**  
**Provincia di Verona**

**PIANO DI AZIONI POSITIVE 2021 - 2023**  
**(Art. 48, DEL D.Lgs. 11.04.2006 n. 198)**

**Premessa**

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua gli obiettivi ed i risultati attesi per riequilibrare le condizioni di non equità tra uomini e donne che lavorano nel Comune di Salizzone.

L'art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28.11.2005 n. 246" *prevede che i Comuni predispongano i piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*".

Il presente Piano è l'espressione della volontà dell'Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione, favorendo l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, e che tengano conto anche della posizione dei lavoratori e delle lavoratrici nell'ambito familiare, con particolare riferimento a:

- partecipazione a corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- orari di lavoro che possano favorire la conciliazione delle responsabilità familiari e professionali;
- sviluppo della modalità di lavoro agile e rafforzamento delle competenze digitali.

Pertanto, nell'ambito delle finalità espresse dalle norme in materia di realizzazione delle pari opportunità, viene adottato il presente Piano di Azioni Positive per il triennio 2021 – 2023.

**Analisi dati del Personale all'01.01.2021**

L'analisi del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

<b>Lavoratori</b>	<b>Cat. D</b>	<b>Cat. C</b>	<b>Cat. B</b>	<b>Cat. A</b>	<b>Totale</b>	<b>%</b>
Uomini	0	2	1	0	3	
Donne	0	7	1	0	8	
Totale	0	9	2	0	11	100%

La situazione organica per quanto riguarda i lavoratori che ricoprono ruoli apicali o sono incaricati di responsabilità gestionale ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 e 109 del D.Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

<b>Lavoratori</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Segretario Generale	1		1
Responsabili di Servizio	2	6	8
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>

La suddivisione del personale per aree è così rappresentata:

<b>AREA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>%</b>	<b>DONNE</b>	<b>%</b>	<b>TOTALE</b>	<b>%</b>
<b>1 – Amministrativa (affari generali, servizi sociali, demografici e protocollo, cultura, segreteria)</b>	0	0	5	100	5	100,00
<b>2 – Contabile/Tributaria (servizio economico/finanziario, tributi-commercio/licenze)</b>	0	0	2	100	2	100,00
<b>3 – Tecnica (lavori pubblici, tutela territorio e ambiente, informatica, polizia locale)</b>	3	75	1	25	4	100,00
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>		<b>8</b>		<b>11</b>	<b>100,00</b>

La suddivisione per categorie economiche è così rappresentata:

<b>CATEGORIE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>%</b>	<b>DONNE</b>	<b>%</b>	<b>TOTALE</b>	<b>%</b>
<b>Dirigente/Segretario Comunale</b>	1				1	100
<b>Posizioni Organizzative</b>	0	0	0	0	0	100
<b>D</b>	0	0	0	0	0	100
<b>C</b>	2	22,22	7	77,78	9	100
<b>B</b>	1	50	1	50	2	100
<b>A</b>	0	0	0	0	0	100
<b>Totale</b>	<b>4</b>		<b>8</b>		<b>12</b>	

Dall'analisi sopra riportata si può constatare che l'organico non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne.

Si dà atto, quindi, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48 comma 1, del D.Lgs. 11/4/2006, n. 198, in quanto non sussiste un divario di generi superiore ai due terzi.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive, alla luce della suddivisione del personale per genere, potrà concentrarsi sul presidio dell'uguaglianza di opportunità offerte a donne e uomini nell'ambiente di lavoro e sulla promozione di politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, mentre non si rendono necessarie azioni di riequilibrio delle quote di genere all'interno dell'organico.

### **AZIONI POSITIVE 2021 - 2023**

La formazione e l'aggiornamento del personale è garantita a tutti i dipendenti senza distinzione di genere, come metodo per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione di relazione nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento

delle competenze di tutti i lavoratori compatibilmente, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

Ogni lavoratore ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al Segretario Generale.

L'organizzazione del lavoro è progettata e strutturata con modalità che favoriscono per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita con una flessibilità dell'orario di lavoro di 30 minuti in entrata da recuperare in uscita.

L'Amministrazione comunale si prefigge come obiettivo di continuare:

- a garantire quanto in atto e sopra relazionato in ordine alla formazione del personale e alle modalità organizzative del lavoro, con riferimento alla strutturazione dell'orario di lavoro;

- a garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;

- a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per l'attuazione dei predetti obiettivi sono previste le seguenti specifiche azioni positive, che proseguono ed integrano le tematiche del Piano delle Azioni Positive 2018 - 2020:

<b>N. Azione 1</b>	
<b>Descrizione</b>	<b>Tutela dell'ambiente di lavoro</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
<b>Obiettivo</b>	Promuovere azioni positive in difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico, garantendo un ambiente di lavoro sicuro, al fine di prevenire situazioni di malessere e di disagio tra il personale.
<b>Modalità di intervento</b>	Divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro. In collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione promuovere la sicurezza sul lavoro anche in relazione allo stress lavoro-correlato individuando, in presenza di fattori di rischio, misure organizzative più adatte a prevenire, eliminare o ridurre il rischio da attuare con la collaborazione dei lavoratori
<b>Soggetti coinvolti nell'intervento</b>	Strutture dell'Ente direttamente interessate
<b>Periodo di realizzazione</b>	Prosegue per la durata del presente Piano

<b>N. Azione 2</b>	
<b>Descrizione</b>	<b>Conciliazione fra vita lavorativa e familiare</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
<b>Obiettivo</b>	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, determinate da esigenze motivate e documentate di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ponendo l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori
<b>Modalità di intervento</b>	Sperimentazione di forme flessibili dell'orario di lavoro che tenga conto delle esigenze personali e di servizio - Valorizzazione ed ottimizzazione dei tempi di lavoro
<b>Soggetti coinvolti nell'intervento</b>	Servizio Risorse Umane del personale e strutture direttamente interessate
<b>Periodo di realizzazione</b>	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità.

<b>N. Azione 3</b>	
<b>Descrizione</b>	<b>Nuovi modelli di lavoro – Lavoro agile</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
<b>Obiettivo</b>	Evolgere la modalità del lavoro agile da situazione emergenziale ad uso ordinario, per favorire una maggiore autonomia e responsabilità tra le persone, orientarne i risultati e facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni lavorative più "sostenibili".
<b>Modalità di intervento</b>	Potenziare le piattaforme tecnologiche che abilitano al lavoro agile e rafforzare le competenze digitali del personale.
<b>Soggetti coinvolti nell'intervento</b>	Servizio Risorse Umane del personale e strutture dell'Ente direttamente interessate

<b>Periodo di realizzazione</b>	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità.
---------------------------------	---

<b>N. Azione 4</b>	
<b>Descrizione</b>	<b>Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
<b>Obiettivo</b>	Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi vari (maternità, congedi parentali, aspettative) e facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio.
<b>Modalità di intervento</b>	Individuazione di piani formativi/informativi o altre forme di sostegno che accompagnino le lavoratrici e i lavoratori nella fase di rientro al lavoro
<b>Soggetti coinvolti nell'intervento</b>	Servizio Risorse Umane del personale e strutture dell'Ente direttamente interessate
<b>Periodo di realizzazione</b>	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità.

<b>N. Azione 5</b>	
<b>Descrizione</b>	<b>Pari opportunità nell'accesso al lavoro</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
<b>Obiettivo</b>	Garantire pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di concorso/selezione di personale
<b>Modalità di intervento</b>	Nei bandi di concorso e delle selezioni dovrà essere espressamente indicato il richiamo al rispetto della norma che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro presso l'Ente.
<b>Soggetti coinvolti nell'intervento</b>	Servizio Risorse Umane del personale e strutture dell'Ente direttamente interessate

<b>Periodo di realizzazione</b>	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità.
<b>N. Azione 6</b>	
<b>Descrizione</b>	<b>Informazione</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
<b>Obiettivo</b>	Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità. Aumentare la consapevolezza sulle tematiche di genere, favorendo maggior condivisione e partecipazione nell'Ente e sul territorio.
<b>Modalità di intervento</b>	Partecipazione ad incontri di sensibilizzazione ed informazione rivolta a tutti i dipendenti.
<b>Soggetti coinvolti nell'intervento</b>	Servizio Risorse Umane del personale e strutture dell'Ente direttamente interessate
<b>Periodo di realizzazione</b>	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità.

### **Durata**

Il presente Piano ha durata triennale fino al 31/12/2023.

### **Pubblicazione e diffusione**

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso alla Consigliera Provinciale di Parità.

Sarà inoltre reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Salizzole. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

## Fonti Normative

- **Art. 37 della Costituzione Italiana** che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- **Legge 20.05.1970, n. 300**, che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15 ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata, tra le altre, la parità di sesso;
- **Legge 10 aprile 1991, n. 125**, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- **DPR 09.05.1994, n. 487**, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- **D.Lgs. 8 marzo 2000, n. 53**, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- **D.Lgs. 18.08.2000, n. 267**, che all'art. 6, comma 3, prevede che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- **"D.Lgs. 26 marzo 2001, n.151**, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53";
- **D.Lgs. 30.03.2001, n. 165**, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli 1, comma 1 lettera c), 7, comma 1, 19, comma 5-ter, 35, comma 3 lettera c) e 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- **D.Lgs. 30.06.2003, n. 196**, "Codice in materia di protezione dei dati personali" ove all'art. 112, comma 2 lettera b), si dispone in ordine ai trattamenti dati la garanzia di pari opportunità;
- **D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215**, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- **D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216**, "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- **D.Lgs. 11.04.2006, n. 198**, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28.11.2005 n. 246";
- **Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo 2006/54/CE**, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- **Direttiva 23.05.2007**, del Ministro per le riforme e Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- **D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81**, "Attuazione dell'art.1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- **D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150**, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- **D.Lgs. 25 gennaio 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";
- **Legge 4 novembre 2010, n.183**, (art.21-23" Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";

- **Direttiva 4 marzo 2011**, concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;”
- **D.Lgs 18 luglio 2011, n. 119**, “Attuazione dell’art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”;
- **Legge 23 novembre 2012, n.215**, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle 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;
- **D.Lgs 15 giugno 2015, n. 80**, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- **Legge 7 agosto 2015, n.124**, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;
- **Legge 22 maggio 2017, n. 81**, “Misure per la tutela del lavoro autonomo imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”;
- **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1°giugno 2017 n.3**, recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n.124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (**Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile**);
- **Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020**, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 Novembre 2017;
- **Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri**, con delega in materia di pari opportunità, del **25 settembre 2018**, con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l’attuazione del suddetto Piano;
- **Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019**, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- **Direttiva del 24.06.2019 n.1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, recante “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 – Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25;
- **Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche Amministrazioni;
- i vari **Contratti collettivi nazionali di lavoro** del comparto autonomie locali.