

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE  
DELLA CITTA' DI LIGNANO SABBIAORO  
2020-2022**

**Indice**

- 1. Premessa**
- 2. Normativa**
- 3. Le aree di intervento, gli obiettivi e le azioni positive**
- 4. Monitoraggio**
- 5. Durata e pubblicità**

**1. Premessa**

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

Il “*Piano triennale delle Azioni Positive*” costituisce un’opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori e uno strumento imprescindibile nell’ambito del processo di riforma della P.A. per garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Il Piano del Comune di Lignano Sabbiadoro, in prosecuzione del piano triennale 2017 – 2019 adottato con deliberazione della Giunta Comunale n.121 del 17.05.2017, rappresenta uno strumento per garantire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio. La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione del “cambiamento” e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese. La valorizzazione delle differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa, l’attuazione delle pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere alle esigenze dei lavoratori e ai bisogni delle cittadine e dei cittadini con più efficacia ed efficienza.

**2. Normativa**

Legge 10 Aprile 1991 n. 125 recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro”; D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”; D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” riunisce e riordina, in un unico testo, tutta la normativa nazionale volta ad

avversare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell'uguaglianza tra i generi, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana.

L'articolo 42 del D. Lgs. 198/2006 disciplina le finalità delle azioni positive, evidenziando gli ambiti precisi su cui tali azioni devono intervenire. In particolare, nella seconda parte del comma 2, individua alcuni punti chiave di specifico interesse:

[...] d) *superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella **formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera** ovvero nel **trattamento economico e retributivo**;*

e) *promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, **nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate** e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;*

f) *favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, **l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali** e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.*

Secondo quanto previsto dall'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 le pubbliche amministrazioni "predispongono piani di azioni positive tenedenti 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". Detti piani, inoltre, favoriscono "il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi"

La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella pubblica amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Il D. Lgs. 150/2009 prevede, inoltre, il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, che le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare.

L'art. 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010 (c.d. "Collegato Lavoro"), introduce inoltre delle innovazioni nell'ambito degli strumenti previsti a sostegno del lavoro delle donne. In particolare, l'articolo 21 prevede l'istituzione presso ciascun Ente dei *Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* come strumento per le istituzioni e le parti sociali di promozione e governance dei processi di innovazione a tutela e sviluppo della condizione femminile nei luoghi di lavoro. Il Comitato unico di garanzia sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, assumendone tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni. Il Comitato Unico di Garanzia, il quale ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e ha il compito di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

### **3. Le aree di intervento, gli obiettivi e le azioni positive**

Analisi della composizione del personale per genere e categoria/incarico al 31/12/2019 (dipendenti in ruolo e dirigente 110 D.Lgs. 267/2000) :

| <b>Categoria Incarico</b> | <b>Uomini</b> | <b>Donne</b> | <b>Totale</b> |
|---------------------------|---------------|--------------|---------------|
| Segretario Generale       | 1             | 0            | 1             |
| Dirigenti (T.D.)          | 1             | 0            | 1             |
| Posizioni Organizzative   | 4             | 5            | 9             |
| Cat D (escluse P.O.)      | 4             | 6            | 10            |
| Cat PLB/PLC               | 3             | 0            | 3             |
| Cat C                     | 24            | 28           | 52            |
| Cat PLA                   | 11            | 13           | 24            |
| Cat B                     | 34            | 6            | 40            |
| <b>TOTALE</b>             | <b>82</b>     | <b>58</b>    | <b>140</b>    |

Il personale dipendente è collocato in prevalenza nella fascia di età compresa tra i 55 e 59 anni (21%) mentre le fasce tra i 40-44, 45-49, 50-54 rappresentano ciascuna il 19% del personale. Il restante personale è equamente diviso per età fino ai 40 anni (11%) e oltre i 59 anni (11%).

L'analisi della composizione del personale dipendente, suddiviso per sesso, età e titolo di studio e incarico, evidenzia nel complesso un buon equilibrio.

Si rileva una maggiore incidenza del personale maschile nell'ambito della categoria B, derivante dalla prevalente consistenza dei profili operai (giardinaggio, edile, magazzino).

#### **Aree di intervento**

- **1 Conciliazione tempi lavoro/famiglia**
- **2 Promozione e sensibilizzazione benessere lavorativo e pari opportunità**

|   |
|---|
| <b>Obiettivo 1.1</b>  |
| <b>Promozione dello smart working e telelavoro</b>  |
| <b>Azione positiva</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Promuovere il processo di attivazione del telelavoro e dello smart working ai sensi della L. 81/2017.</li></ul>   |
| Elaborare e proporre modalità di attuazione delle direttive in materia di lavoro agile e telelavoro al fine di adottare un regolamento di disciplina dell'istituto adeguato alle necessità dei lavoratori (analisi di contesto – definizione di obiettivi – verifica degli spazi e della dotazione tecnologica) |
| Il lavoro agile è una opportunità di conciliazione vita-lavoro previsto dalla legge che è funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa improntata sul lavoro per obiettivi.   |
| <b>Risorse strumentali e finanziarie</b>  |
| <b>Referente</b><br>CUG – RSU   |

|  |
|--|
| <p><b>Obiettivo 1.2</b><br/> <b>Migliore conciliazione vita privata/lavoro con utilizzo della banca delle ore</b></p>  |
| <p><b>Azione positiva</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diffondere informazioni sull'utilizzo della banca delle ore</li> </ul> <p>L'introduzione del nuovo regolamento sugli orari e della flessibilità mensile, consente una buona gestione del tempo-lavoro, demandando a soluzioni individuali eventuali esigenze non gestibili con la flessibilità.<br/> L'istituto della banca delle ore può sopperire ad esigenze di astensione dal servizio in fasce orarie obbligatorie, ma è poco utilizzato dai lavoratori del Comune di Lignano Sabbiadoro, nonostante possa risultare vantaggioso rispetto allo straordinario a pagamento o a recupero.<br/> Le informazioni possono aiutare il dipendente ad ottimizzare le possibilità di recupero del lavoro straordinario, sia in termini economici che di permessi fruiti.</p> |
| <p><b>Risorse strumentali e finanziarie</b><br/> Forum del dipendente</p>  |
| <p><b>Referente</b><br/> CUG e Ufficio Personale</p>   |

|  |
|--|
| <p><b>Obiettivo 2.1</b><br/> <b>Miglioramento del benessere lavorativo</b></p>   |
| <p><b>Azione positiva</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Completamento percorso formativo "Persone al centro"</li> <li>• Avvio di una rilevazione dei bisogni dei lavoratori (gruppi di lavoro – somministrazione questionari)</li> <li>• Attività di informazione e di sensibilizzazione dei dipendenti sulle criticità rilevate e sulle iniziative da intraprendere</li> </ul> <p>Con benessere organizzativo si intende la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori a tutti i livelli.<br/> Il punto di incontro tra l'ambiente di lavoro e l'individuo, può migliorare notevolmente con il miglioramento dei processi, delle pratiche e della qualità delle relazioni.<br/> L'analisi del contesto lavorativo è un fondamentale punto di partenza per intraprendere azioni di miglioramento mirate e concrete.</p> |
| <p><b>Risorse strumentali e finanziarie</b><br/> Forum del dipendente e budget per la formazione</p>   |
| <p><b>Referente</b><br/> CUG e Ufficio Personale</p>   |

**Obiettivo 2.2****Attività di sensibilizzazione dei dipendenti sulle tematiche di competenza del CUG (pari opportunità, valorizzazione del benessere lavorativo, lotta alle discriminazioni etc.)****Azione positiva**

- Partecipazione ad incontri con la Consigliera provinciale di Parità anche finalizzati alla stesura definitiva del Piano triennale delle Azioni positive
- Partecipazione a corsi in materia di pari opportunità e a corsi specifici su tematiche di volta in volta ritenute di interesse
- Attività di informazione e di sensibilizzazione dei dipendenti sulle tematiche di competenza del CUG e sulle iniziative intraprese dal Comitato

La diffusione e la sensibilizzazione sulle tematiche di competenza del CUG sono presupposto necessario per la rilevazione delle necessità dei lavoratori e per intraprendere azioni di miglioramento. La struttura organizzativa e la governance sono aree di intervento efficaci per la valorizzazione della professionalità nel rispetto delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane. Il CUG elabora proposte di modelli organizzativi volti a migliorare le pari opportunità e le discriminazioni.

**4. Monitoraggio**

L'Azione di monitoraggio sarà garantita per il tramite del Comitato Unico di Garanzia che nel documento di sintesi a cadenza annuale, provvede al resoconto delle attività svolte, alla rilevazione dei risultati, e alle proposte di correttivi.

**5. Durata e pubblicità del Piano**

Il presente Piano ha durata triennale e potrà, all'occorrenza, essere aggiornato. Sarà pubblicato sul sito internet istituzionale alla voce "Trasparenza, valutazione e merito" e reso disponibile a tutto il personale dipendente.

Nel periodo di vigenza, il personale dipendente potrà fornire al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti in tema di promozione delle pari opportunità, affinché si possa procedere ad un adeguamento del Piano.