

Piano azioni positive

LE LINEE GUIDA DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA SULLA PARITÀ DI GENERE

In data 7 ottobre 2022 sono state adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento delle Pari Opportunità, le “Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”

Il documento, approvato in attuazione dell'articolo 5 del Decreto Legge 36/2022, convertito in legge 79/2022, si prefigge l'obiettivo di applicare il principio della parità di genere alla organizzazione e gestione del rapporto di lavoro pubblico privatizzato, in aggiunta alle precedenti riforme introduttive del Comitato Unico di Garanzia, del Piano per le Azioni Positive e, in ultimo, delle sezioni integrative del PIAO, dedicate alle pari opportunità;

Precisiamo che l'art. 5 del Decreto Legge 36/2022 impone alle pubbliche amministrazioni l'adozione di misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato. Pertanto, benchè le linee guida, così come definite, non impongono di per sé ulteriori adempimenti a carico degli enti, le stesse dovrebbero valere quale strumento operativo utile alla adozione delle misure di cui al citato articolo 5.

Nella prima parte viene evidenziata la ratio legis, al fine di meglio comprendere l'applicazione pratica degli istituti.

In particolare, l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) ha evidenziato, relativamente allo Stato italiano, le seguenti componenti di criticità:

- 1. lo scarso posizionamento del genere femminile negli incarichi di vertice*
- 2. un'elevata difficoltà di gestione del tempo in termini di conciliazione vita lavoro;*
- 3. una disparità di genere nell'approccio con le conoscenze, con particolare riguardo alle cosiddette STEM, acronimo di science, technology, engineering, mathematics, materie ad oggi ancora di appannaggio prettamente maschile.*

Il tentativo di superamento delle citate criticità è stato sviluppato attraverso strumenti normativi volti a rafforzare l'equilibrio di genere, che vengono elencati dalle medesime linee guida. Per quanto attiene al rapporto di lavoro pubblico, vengono identificate le seguenti misure:

- 1. il Decreto Legge 80/2021, convertito in legge 113/2021:*

- introduce disposizioni volte a garantire il rispetto del principio della parità di genere nella composizione delle commissioni esaminatrici delle procedure di selezione e reclutamento (articolo 1, comma 12);*
- stabilisce che le amministrazioni debbano assicurare la parità di genere in sede di invito dei candidati ai colloqui selettivi nell'attribuzione di incarichi a esperti e professionisti ai fini dell'attuazione dei progetti del PNRR (articolo 1, comma 8);*
- introduce il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), un documento unico di programmazione e governance, che include, tra gli altri documenti di programmazione e pianificazione, il piano della parità di genere, del lavoro agile e dell'anticorruzione nelle politiche di sviluppo delle risorse umane, rispetto a tutte le leve di gestione, con particolare riguardo a procedure selettive, carriere e formazione (articolo 6), integrando pertanto il Piano delle Azioni Positive all'interno dello strumento principe della programmazione.*

- 2. il già citato articolo 5 del Decreto Legge 36/2022, ove prevede l'adozione da parte delle amministrazioni di misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, sulla base di specifiche linee guida.*

Nella parte seconda del documento vengono analizzati gli adempimenti operativi suggeriti alle pubbliche amministrazioni.

1. Check list della parità di genere nel rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni.

La verifica interna ha lo scopo di analizzare gli strumenti utilizzati dall'ente per favorire la possibilità di carriera delle donne attraverso:

- documenti di programmazione volti alla tutela della parità di genere, inclusa la pianificazione di obiettivi aziendali, adeguatamente finanziati;*
- responsabilità dirigenziale legata ad obiettivi specifici in merito alla opportunità di carriera femminile;*
- sistema di incentivazione economica collegata ad obiettivi finalizzati all'uguaglianza di genere;*
- sensibilizzazione maschile*
- formazione*
- sistemi di parità nell'opportunità di carriera*
- monitoraggio e trasparenza nella gestione dei dati*

2. Reclutamento e accesso alle posizioni apicali.

Le linee guida focalizzano l'attenzione su 3 direttrici di base:

- come assicurare una più ampia partecipazione delle donne ai bandi di concorso per l'accesso ai ruoli dirigenziali o alle posizioni di maggiore responsabilità;*
- come costruire bandi di selezione che non riproducano le discriminazioni di genere;*
- come favorire commissioni esaminatrici attente all'inclusione e alla parità di genere.*

La soluzione fornita dal documento nei tre filoni di intervento è sostanzialmente la seguente:

a) la precisazione, nell'ambito dei bandi, in particolare quelli legati posizioni di responsabilità, circa la sussistenza di opportunità volte a conciliare specifiche esigenze di vita-lavoro;

b) l'ausilio di esperti, in sede di nomina della commissione esaminatrice e/o nella formulazione del bando, con specifica formazione sulle tematiche dell'inclusione, che formulino un profilo psicologico ed una valutazione delle soft skills senza fondare larga parte del giudizio su titoli legati alla sola esperienza professionale;

c) garantire la nomina di commissioni esaminatrici sensibili al tema della parità di genere. Si ricorda, sul punto, che già il d.lgs. 165/2001, all'articolo 57, comma 1, lettera a), prevede la riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno un terzo dei posti di componenti nelle commissioni di concorso.

Le linee guida, pertanto, richiedono un passo ulteriore alla amministrazione, ovvero una valutazione complessiva circa l'integrità etica e l'attitudine alla tutela della parità di genere da parte di tutti i commissari partecipanti.

Con riferimento all'accesso agli impieghi evidenziamo altresì che il Consiglio dei Ministri del 5 ottobre 2022 ha approvato lo schema di modifica al noto d.p.r. 487/1994, concernente le norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni.

Lo schema introduce in particolare, all'art. 5, comma 3, lett. n), la parità di genere anche nell'ambito dei titoli preferenziali. A tal fine, il successivo articolo 6, dispone che, in sede di pubblicazione del bando di concorso, sarà onere delle amministrazioni indicare la percentuale di rappresentatività di genere nell'ambito della qualifica messa a bando. Qualora il differenziale tra i generi risulti superiore al 30%, a parità di titoli e di merito, verrà applicato il titolo di preferenza in favore del genere meno rappresentato.

3. Sviluppo della cultura manageriale di genere e organizzazione del lavoro.

Questo filone di intervento proposto dalle linee guida si pone l'obiettivo di incentivare e favorire la diffusione della cultura della leadership femminile promuovendo altresì un adeguato sviluppo delle carriere.

In quest'ottica, il documento suggerisce di:

a) incoraggiare il rispetto del confine tra tempi di lavoro e quelli di vita personale anche nell'ambito dei ruoli apicali, a titolo esemplificativo adottando provvedimenti, anche mediante il coinvolgimento del CUG, volti a garantire fasce orarie massime per la fissazione di convocazioni e riunioni, previsione di collegamenti anche in videoconferenza, programmi di supporto in fase di rientro da prolungate assenze, quali la maternità;

b) diffondere la cultura di parità di genere attraverso corsi base di formazione obbligatoria nonché corsi di formazione specifica, sensibilizzazione all'utilizzo di un linguaggio inclusivo, attraverso forme femminili corrispondenti a nomi maschili in ambito professionale;

c) regolamentare il lavoro agile in chiave non discriminatoria ma al contrario come strumento ed elemento di attrazione per le giovani professioniste con competenze digitalizzate, incentivando così la competenza STEM;

d) promuovere sistemi di sviluppo delle carriere professionali che tengano conto della parità di genere, a titolo esemplificativo non tenendo conto, nell'ambito della valutazione, delle assenze legate alla genitorialità;

e) attivare un sistema di comunicazione e trasparenza interna anche attraverso apposita sezione in amministrazione trasparente, rendendo pubblici i dati con indicatori rilevanti ai fini di una valutazione del rispetto della parità di genere. In quest'ottica, la scelta dei dati oggetto di pubblicazione deve chiaramente fondarsi su indicatori che consentano al lettore di percepire il grado di sviluppo della parità di genere. A titolo esemplificativo, potrebbero pubblicarsi attraverso apposita griglia i dati economici suddivisi per genere a parità di incarico;

f) definire un sistema di verifiche e controlli sui risultati concreti delle politiche attivate per incentivare la parità di genere (outcome), attraverso l'approvazione di obiettivi vincolanti per i vertici delle amministrazioni, erogazione incentivi economici ed adozione di un adeguato codice di comportamento volto a sanzionare le infrazioni disciplinari riconducibili a questioni di genere.

Con determinazione del Responsabile del Settore economico finanziario n. 782 del 09/11/2020 sono stati nominati i componenti del CUG, Comitato Unico di Garanzia, per il quadriennio 2020/2024, ai sensi dell'articolo 57 del Decreto Legislativo n. 165/2001 come novellato dall'articolo 21 della Legge n. 183/2010 e secondo quanto disposto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04/03/2011.

Il Comune di Martellago si è inoltre dotato del Regolamento per il funzionamento del CUG approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 62 del 02/04/2021.

A seguito delle dimissioni di due dipendenti, uno designato da una organizzazione sindacale e l'altro dalla Amministrazione, e sulla base delle disposizioni contenute nella predetta Direttiva che contiene le linee guida anche per la costituzione e la durata del mandato, andranno avviate le procedure per una nuova nomina. Nel frattempo si ritiene che il CUG possa continuare ad operare in quanto sono stati nominati anche i componenti supplenti, che possono intervenire alle riunioni in caso di assenza o impedimento del membro titolare.

La funzione del Comitato Unico di Garanzia è di congiunzione fra Amministrazione Comunale e dipendenti nel declinare e attenzionare i molteplici aspetti attraverso i quali le tematiche di genere si manifestano nella quotidianità della Pubblica Amministrazione per l'importanza di sostenere la diffusione di una cultura di genere, patrimonio prezioso dell'organizzazione, in quanto sono elementi che vanno sostenuti e valorizzati all'interno dell'Ente.

Il CUG, tra gli altri ha anche il compito propositivo di predisposizione del piano azioni positive.

La Giunta comunale ha approvato con deliberazione n. 68 del 25/03/2020 il Piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022 sulla base della proposta formulata al tempo dal Comitato.

In fase di prima stesura del presente documento e in assenza di precise indicazioni della Presidenza del Consiglio dei Ministri, alla luce delle disposizioni che normano i contenuti del PIAO, Piano delle attività e di organizzazione, si procede all'aggiornamento del predetto Piano delle azioni positive, i cui contenuti sono stati preventivamente inviati al CUG per eventuali modifiche o integrazioni.

Il nuovo Piano costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2022/2024 in una visione di continuità ed e' rivolto a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione dei tempi vita-lavoro e per un maggiore benessere lavorativo oltre che per la rimozione di ogni forma di discriminazione.

L'organico del personale in servizio al 31/12/2022 vede questa suddivisione di genere:

I dipendenti al 31/12/2022 sono 62 di cui numero 16 Maschi e numero 46 Femmine (di cui numero due in regime di part-time 70% e 80% e numero una con contratto a tempo ridotto 55%)

Cat. Giurid.	Profilo professionale	POSTI COPERTI AL 31/12/2022			FEMMINE/MASCHI
		t. pieno N°	p. time N° %		
D3	Funzionario amministrativo contabile	1			F
D3	Funzionario tecnico	1			F
D3	Funzionario tecnico	1			M
D1	Istruttore direttivo tecnico	4			F
D1	Istruttore direttivo tecnico	4			M
D1	Istruttore direttivo assistente sociale	4			F
D1	Istruttore direttivo amministrativo contabile	5			F
D1	Istruttore direttivo amministrativo contabile	2			M
C	Istruttore tecnico	2			M
C	Istruttore tecnico	3			F
C	Istruttore amministrativo contabile	21	1	70	
			1	80	F
C	Istruttore amministrativo contabile	2			M
C	Istruttore informatico	1			F

C	Istruttore informatico	1			M
C	Istruttore bibliotecario	1			F
B3	Collaboratore amministrativo	1			F
B3	Collaboratore amministrativo	1			M
B1	Esecutore tecnico specializzato	3			M
B1	Esecutore amministrativo	4	1	55	F
	TOTALI	62	6		
62					

Con particolare riferimento al rapporto di lavoro negli enti locali, sotto diversi profili, i due generi sono ben rappresentati.

In particolare si noti come, soprattutto con l'esteso utilizzo del lavoro agile sviluppatosi in concomitanza alla pandemia ed ancor prima attraverso l'utilizzo del part-time, dell'istituto della flessibilità oraria e da un monte ore full time pari a 36 ore settimanali, il pubblico impiego rimane ad oggi uno dei principali ambiti di lavoro femminile, come è possibile notare dalla maggior partecipazione delle donne ai concorsi pubblici.

Ad un primo sguardo, si potrebbe affermare inoltre che gli enti locali tendano a rispettare il principio di conciliazione vita lavoro, garantendo al richiedente la possibilità di ottenere maggiore tempo libero da dedicare alle esigenze familiari, essendo le donne, tendenzialmente, a richiedere il part time, che gli enti locali usualmente accordano.

È tuttavia il presupposto di questa affermazione che appare profondamente errato, in quanto la vera sfida per garantire la parità di genere, soprattutto nell'accesso alle carriere ed alla crescita professionale, non è fornire alle donne la possibilità di lavorare di meno in modo tale da consentire loro di trascorrere maggiore tempo da dedicare alle faccende domestiche, ma, al contrario, garantire la possibilità alle stesse di lavorare almeno 36 ore alla settimana, ovvero ore richieste dal contratto di pubblico impiego, indipendentemente dalla posizione ricoperta. Soltanto attraverso questa struttura e questo sistema culturale sarà possibile per le donne competere a parità di condizioni alla formazione, alla crescita professionale ed alla capacità di carriera a garanzia della pari opportunità.

Il Comune di Martellago indirizza la propria azione al raggiungimento dell'effettiva parità giuridica, economica, di possibilità di lavoro e di carriera tra uomo e donna.

Il presente Piano è finalizzato anche a favorire la rimozione di eventuali ostacoli che, di fatto, possono impedire la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna nell'ambiente di lavoro e di superare le situazioni che possono arrecare pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, aumentando la sensibilizzazione e la consapevolezza sulle tematiche di genere.

Di seguito gli obiettivi per le pari opportunità del triennio 2023/2025:

OBIETTIVO 1) - Programmazione di forme di comunicazione periodiche rivolte alle dipendenti e ai dipendenti sulle tematiche delle pari opportunità – attività del Comitato Unico di Garanzia CUG

- Mantenere il canale di comunicazione creato (indirizzo e-mail istituzionale CUG@comune.martellago.ve.it) attraverso il quale informare le/i dipendenti per accrescere la loro consapevolezza sulle tematiche delle pari opportunità e di genere e sulle attività promosse dal CUG,

anche attraverso relazioni periodiche.

- Sensibilizzare le/i dipendenti sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le differenze tra uomini e donne costituiscono un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che occorre rimuovere ogni tipo di ostacolo in tale campo.
- Predisporre un vademecum in merito alla stesura degli atti amministrativi e di comunicazione interna ed esterna per costruire maggiore consapevolezza e dare maggiore risalto alla differenza di genere, non utilizzando soltanto il genere maschile quale forma neutra inclusiva, ma avendo l'intento di comunicare rispettando la simmetria maschile-femminile

RISULTATI ATTESI

Una comunicazione diffusa e curata può contribuire a creare maggiore condivisione ed un maggiore impegno nel raggiungimento degli obiettivi dell'Ente; può favorire una attiva partecipazione alle azioni che il CUG e l'Amministrazione Comunale intendono intraprendere in materia di pari opportunità.

DURATA DEL PROGETTO

La condivisione delle informazioni e l'attivazione della collaborazione con le/i dipendenti sarà periodica e continua nei tre anni.

OBIETTIVO 2) - Sviluppare iniziative di formazione e aggiornamento finalizzate allo sviluppo della cultura della "Valorizzazione di genere" – attività del Comitato Unico di Garanzia CUG

- Favorire la formazione del personale dipendente, migliorare la gestione delle risorse umane per dare la possibilità all'Amministrazione Comunale di creare un ambiente di lavoro in cui le/i dipendenti si sentano valorizzati e a loro agio.
- Coinvolgere anche le Posizioni Organizzative, nella formazione circa la differenza di genere, la relazione e la valorizzazione delle risorse umane presenti negli uffici.
- Avvio di uno o più corsi di formazione di tutto il personale dipendente comprese le Posizioni Organizzative sulle tematiche delle pari opportunità e sulla gestione delle risorse umane nell'ottica di genere

RISULTATI ATTESI

Tale formazione, indirizzata verso le tematiche di genere potrà contribuire ad elevare l'attenzione per la comprensione delle attitudini e degli interessi individuali ed avrà lo scopo di supportare le figure organizzative in relazione a momenti decisionali specifici.

Questo in un'ottica di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e per la gratificazione di lavoratrici e lavoratori.

DURATA DEL PROGETTO

Periodo di attuazione del presente Piano con cadenze da definire.

OBIETTIVO 3) – Conciliazione oraria e smart working

- In correlazione alla approvazione del presente piano si prevede di diffondere la normativa e le direttive in materia di orario di lavoro, al fine di una migliore conoscenza delle modalità organizzative per coniugare produttività, efficienza, merito e flessibilità nei luoghi di lavoro.
- Progettare articolazioni orarie all'interno di ciascun servizio/settore che permettano a tutto il personale di essere presente negli appuntamenti amministrativi più significativi.
- Monitoraggio della reale e corretta applicazione di quanto contenuto nel presente piano.
- Mantenere il buon livello, raggiunto già da vari anni, di attenzione alla flessibilità oraria che tenga

conto di esigenze personali e/o familiari delle/dei dipendenti in fase di entrata e di uscita dall'attività lavorativa, continuando a garantire quanto meno la stessa fascia oraria di flessibilità.

- Mantenere la buona prassi delle riunioni di Servizio/settore con cadenza almeno trimestrale con l'attenzione che possa parteciparvi tutto, o quasi, il personale.
- Su presentazione di motivata richiesta riconducibile a situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, continuare a concedere il part-time per un periodo definito e qualora non arrechi grave pregiudizio alla funzionalità dell'Amministrazione Comunale stessa.

RISULTATI ATTESI

Programmazione con congruo anticipo delle riunioni di coordinamento del gruppo di lavoro in orari più consoni e favorevoli a tutto il personale, in considerazione del lavoro di cura familiare cui il/la dipendente deve attendere.

Mantenimento di assenza di contestazioni sulle tematiche di conciliazione dei tempi vita/lavoro.

Mantenimento e consolidamento di un contesto lavorativo sempre più soddisfacente e performante.

DURATA DEL PROGETTO

Per tutto il periodo del presente piano.

OBIETTIVO 4) – Redigere e approvare il codice di condotta per la tutela e la dignità sul lavoro

- Promuovere e garantire un'etica lavorativa nel rispetto dell'identità di genere.
- Redigere e approvare il codice di comportamento per la tutela e la dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, al fine di prevenire comportamenti orientati alla violenza e/o molestie sessuali, psicologiche e morali.
- Diffusione a tutto il personale.

RISULTATI ATTESI

La conoscenza, diffusa tra tutto il personale, delle regole di comportamento ed il riconoscimento degli atteggiamenti offensivi.

DURATA DEL PROGETTO

Per tutto il periodo del presente piano.

