PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023-2025 - (Articolo 48 del D. Lgs. n. 198/2006)

QUADRO NORMATIVO

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Rovigo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198 del 11/04/2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

In particolare l'articolo 48 prevede che siano redatti Piani triennali 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.

Anche la direttiva 23/05/2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità, indica come sia importante il ruolo delle amministrazioni pubbliche ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l'obiettivo di dare piena attuazione alle disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare best pratices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo le specifiche linee di azione.

Il D. Lgs. n. 150/2009 (c. d. Riforma Brunetta) in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La Direttiva n. 2/2019 emanata in data 26/06/2019, avente per oggetto "*Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*", sostituisce la precedente del 23/05/2007 ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti dalla Direttiva del 04/03/2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG. In particolare prevede, in ragione del collegamento con il Ciclo della Performance, che il Piano triennale di azioni positive debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

OBIETTIVI

Il Piano di Azioni Positive per il triennio 2023-2025 è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Ente. E' volto ad individuare le disparità di trattamento ed a promuovere buone pratiche in tema di benessere organizzativo e di pari opportunità; è quindi strumento ed occasione per rimuovere stereotipi indotti anche solo da consuetudini che però fanno incontrare nel percorso lavorativo delle persone molte difficoltà e disagi.

Il Comune di Rovigo, con l'adozione del piano delle azioni positive, auspica risultati positivi per il benessere organizzativo dell'Ente nel suo complesso.

Le azioni positive previste vogliono facilitare la rimozione degli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza fra donne e uomini e alla valorizzazione delle differenze e mirano ad un sostanziale miglioramento della qualità del lavoro.

Questo strumento, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare i suoi dipendenti dando la possibilità a tutti i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, senso di appartenenza e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

Pertanto il piano è improntato ai seguenti principi generali:

- Intervenire sulla cultura della gestione e dell'organizzazione delle risorse umane favorendo la sistematica attenzione, nello svolgimento dell'azione amministrativa, al tema delle possibili discriminazioni;
- Favorire la crescita professionale per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative sottorappresentate;
- Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, attuando iniziative finalizzate a contemperare le esigenze dell'amministrazione e quelle di lavoratori e delle lavoratrici;
- Valorizzare le competenze e le differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro, dato il diverso contributo che uomini e donne possono dare alla erogazione e al buon funzionamento dei servizi;

Il presente piano ha durata triennale. Nel periodo di vigenza potranno essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'amministrazione in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.
Con il termine "azione positiva" s'intende un'azione che, con fatti concreti, mira ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze di fatto che ostacolano la piena partecipazione di donne e uomini.

ISTITUZIONE DEL CUG

L'articolo 57 del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'articolo 21 della Legge 04/11/2010, n. 183, prevede l'istituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) che esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica.
Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e degli strumenti operativi messi a disposizione dallo stesso Ente. Stretta è quindi la collaborazione con l'Amministrazione nell'ambito della individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro.
Il CUG del Comune di Rovigo è stato da ultimo rinnovato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 407 del 17/02/2021. In rappresentanza dell'Amministrazione abbiamo il presidente del Comitato e due componenti e relativi supplenti; i componenti in rappresentanza delle organizzazioni sindacali sono tre e ci sono altrettanti componenti supplenti. Gli incarichi quali membri effettivi e supplenti del CUG hanno durata quadriennale con decorrenza dal 22/12/2019.

IL CONTESTO DEL COMUNE DI ROVIGO

L'attuale organico del Comune di Rovigo alla data del 01/01/2023 è costituito da n. 264 unità (di cui n. 3 dipendenti a tempo determinato e di cui 2 provenienti dal altro ente per assegnazione temporanea) a fronte di una dotazione organica di 282 unità, così distribuito:

- n. 99 uomini (di cui 2 provenienti dal altro ente per assegnazione temporanea) che rappresentano il 37,50% dell'attuale organico;
- n. 165 donne (di cui 3 a tempo determinato) che rappresentano il 62,50% dell'attuale organico.

STRUTTURA DEL PERSONALE DEL COMUNE DI ROVIGO AL 01/01/2023

Dotazione organica	**Uomini**	**Donne**	**Totale**
Qualifica dirigenziale	4	4	8
Posizioni Organizzative	5	5	10
Area funzionale D	24	43	67
Area funzionale C	44	96	140
Area funzionale B	20	17	37
Area funzionale A	2	0	2
Totale	99	165	264

Le posizioni organizzative sono equamente distribuite per genere, come i ruoli dirigenziali. Le dipendenti donne sono oltre il 50% in più rispetto i dipendenti uomini.
Nell'Allegato A) sono riportati alcuni dati significativi, in un'ottica di genere, relativi alla presenza del personale a tempo indeterminato, alle ore di formazione e alle ore di assenza per eventi legati alla maternità in riferimento all'annualità 2020 (dati estratti dalla rilevazione del conto Annuale).
Dai dati esposti si conferma come le assenze legate alla maternità siano ancora un'opzione quasi esclusivamente femminile. Le ore di formazione tendono sempre ad essere equamente distribuite.
Si evidenzia che non vi è un ricambio generazionale, infatti l'età media sia per le donne che per gli uomini è tra i 41 ed i 60 anni. L'unico settore d'impiego esclusivamente maschile è quello riferito alle manutenzioni (Servizio gestione operativa); il personale femminile è impiegato in tutti gli altri settori, compresi quelli tecnici. Per quanto riguarda le categorie contrattuali si rileva che gli uomini sono maggiormente inquadrati nelle categorie B ed A, mentre le donne sono maggiormente inquadrate nella categoria C e D, nelle quali la presenza femminile risulta oltre il doppio di quella maschile. Esistono forme di flessibilità dell'orario di

lavoro in entrata e in uscita ed il part time risulta una prerogativa esclusivamente femminile, con 23 dipendenti di genere femminile in part time con varie percentuali di tempo lavorativo, prevalentemente all'83,33%.

DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI NELLE AREE ORGANIZZATIVE PER GENERE - 2023	DONNE	UOMINI	TOTALE
SETTORE SICUREZZA, POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE	18	28	46
LL.PP. SUOLO FABBRICATI PATRIMONIO ESPROPRI AMBIENTE ECOLOGIA TRASPORTI E MOBILITA'	13	21	34
URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA SUAP COMMERCIO E ATTIVITA' PRODUTTIVE	18	9	27
BILANCIO E GESTIONE RISORSE FINANZIARIE TRIBUTI ORGANISMI PARTECIPATI	24	2	26
POLITICHE SOCIALI E PER LA FAMIGLIA, PER LA CASA, DEL LAVORO, VOLONTARIATO, PARI OPPORTUNITA' ISTRUZIONE, SPORT E POLITICHE GIOVANILI ASSOCIAZIONISMO	46	6	52
EUROPROGETTAZIONE, SISTEMI INFORMATIVI RISORSE UMANE, PRIVACY, AFFARI GENERALI, ELETTORALE, ARCHIVIO E PROTOCOLLO UFFICIO ACQUISTI E GARE	16	17	33
UFFICIO GABINETTO, UFFICIO STAMPA, URP, CULTURA MUSEO TEATRO, TURISMO EVENTI, DEMOGRAFICI E STATISTICA, FRAZIONI	24	12	36
SERVIZI DI STAFF AL SEGRETARIO GENERALE, ORGANI ISTITUZIONALI, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO, ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA, AVVOCATURA, ROGITO CONTRATTI	6	4	10
TOTALE	**165**	**99**	**264**

IL LAVORO AGILE

La situazione del lavoro agile post emergenziale nell'Ente viene riportata per l'annualità 2022, evidenziando un maggiore ricorso degli accordi di lavoro agile per le dipendenti.

ACCORDI DI LAVORO AGILE ANNO 2022	DONNE	UOMINI	TOTALE
SETTORE SICUREZZA, POLIZIA LOCALE, TRASPORTI E MOBILITA'	5	1	6
LL.PP. SUOLO FABBRICATI PATRIMONIO ESPROPRI, UFFICIO ACQUISTI E GARE AMBIENTE ECOLOGIA, SISTEMI INFORMATIVI	16	13	29
URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA SUAP COMMERCIO ATTIVITA' PRODUTTIVE, TURISMO EVENTI, EUROPROGETTAZIONE	1	0	1
BILANCIO E GESTIONE RISORSE FINANZIARIE TRIBUTI, RISORSE UMANE	10	1	11
POLITICHE SOCIALI E PER LA FAMIGLIA, PER LA CASA, DEL LAVORO, VOLONTARIATO, PARI OPPORTUNITA', ISTRUZIONE, SPORT E POLITICHE GIOVANILI	19	4	23
UFFICIO ORGANI ISTITUZIONALI, AFFARI GENERALI, ORGANISMI PARTECIPATI, CULTURA MUSEO TEATRO, URP COMUNICAZIONE E	8	3	11

QUALITA', DEMOGRAFICI E STATISTICA, DECENTRAMENTO E POLITICA DELLE FRAZIONI			
UFFICIO GABINETTO, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO, ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA, SERVIZIO LEGALE, ROGITO CONTRATTI	1	1	2
TOTALE	**60**	**23**	**83**

LE INIZIATIVE ADOTTATE

Le modalità che il Comune di Rovigo ha adottato per assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne si sono concretizzate in interventi di varia natura.

L'Amministrazione, facendo tesoro delle informazioni e analisi elaborate dal CUG, ha intrapreso appositi progetti che riguardano:

1. conoscenza precisa della situazione di genere e informazione sulla situazione dell'Amministrazione del Comune di Rovigo sulla tematica delle pari opportunità del personale dipendente;
2. formazione e diffusione del modello culturale improntato alla pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
3. adeguamento sistema di misurazione e valutazione della performance quale condizione abilitante al ricorso al "lavoro agile";
4. misure per l'attuazione in ambiente di lavoro della direttiva Ministeriale in materia di comportamenti e atti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 ostativi all'allattamento;
5. sistema di valutazione della performance e indagini di soddisfazione utenza interna (con riferimento ai dipendenti e dirigenti);
6. promozione, ad iniziativa del CUG, della costituzione, in collaborazione con l'ufficio Risorse Umane, di un Nucleo di ascolto interno destinato a raccogliere situazioni di forme di violenza o discriminazione diretta o indiretta nei luoghi di lavoro.

OBIETTIVI FUTURI - AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

OBIETTIVI	AZIONI	SPECIFICHE
1) Favorire la formazione in tema di pari opportunità, discriminazione e benessere organizzativo	1) Definire annualmente le necessità formative dell'Ente e darne adeguata pubblicità a tutti i dipendenti nelle forme più opportune 2) Garantire modalità organizzative idonee a favorire la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici a corsi formativi e di aggiornamento professionale, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, anche mediante il ricorso a modalità formative in videoconferenza ed in e-learning 3) Individuare corsi formativi su temi quali la gestione dei conflitti, la comunicazione, le pari opportunità, la gestione relazione, l'autostima	Finanziamenti previsti a bilancio per formazione personale. Strutture coinvolte: Ufficio personale in collaborazione con il CUG Anno 2023 - 2024 - 2025
2) Promuovere cultura pari opportunità e benessere organizzativo	1) Pubblicazione / diffusione del Piano Azioni Positive nel sito istituzionale 2) Diffusione nel sito istituzionale di informazioni su pari opportunità, benessere organizzativo, Consigliera Pari Opportunità, CUG 3) Raccolta osservazioni e suggerimenti da parte dei dipendenti comunali 4) Pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro con espressa previsione di tale principio nei bandi di selezione predisposti dall'Ente 5) Assicurazione della parità di genere	Finanziamenti non necessari Strutture coinvolte: Ufficio personale in collaborazione con il CUG Anno 2023 - 2024 - 2025

	nelle commissioni di selezione, in conformità alle disposizioni di legge	
3) Monitoraggio / raccolta dati in attuazione della Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle pari opportunità	1) Adesione a rilevazione annuale entro il primo marzo di ogni anno	Finanziamenti non necessari Strutture coinvolte: Ufficio personale in collaborazione con il CUG Anno 2023 - 2024 - 2025
4) Valorizzazione delle risorse umane	1) Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche 2) Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni; 3) Progettare azioni per rendere trasparenti i procedimenti ed i criteri di progressione	Finanziamenti non necessari Strutture coinvolte: Ufficio personale in collaborazione con il CUG Anno 2023 - 2024 - 2025
5) Tutela benessere. Indagine su benessere organizzativo e stress da lavoro	1) Questionario sul benessere organizzativo da sottoporre a dipendenti - indagine che miri a conoscere le opinioni dei dipendenti sulle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, ad individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane, il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance e la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico	Finanziamenti non necessari Strutture coinvolte: Ufficio personale in collaborazione con il CUG Anno 2023 In caso di necessità azioni mirate
6) Tutela lavoratori / lavoratrici nell'ambiente di lavoro	1) Azioni contro eventuali molestie sessuali, discriminazioni, mobbing, straining, tramite l'intervento di: A) CUG B) Progetti idonei a prevenire / rimuovere situazioni di discriminazioni, violenze sessuali, morali, psicologiche, mobbing, straining	Garantire diritto a un ambiente di lavoro sicuro, sereno caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e correttezza comportamenti Strutture coinvolte: CUG Anno 2023 - 2024 - 2025 In caso di necessità azioni mirate
7) Conciliazione fra vita lavorativa e vita privata	1) Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, compatibilmente con le primarie esigenze organizzative dell'Ente 2) Programmare lo sviluppo del lavoro agile alla luce delle linee guida contenute nel PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione)	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, considerando la persona del lavoratore e le esigenze organizzative del lavoro Strutture coinvolte: Ufficio Personale Anno 2023 - 2024 - 2025 In caso di necessità azioni mirate

DURATA

Il presente Piano ha validità per il triennio 2023-2025 e verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet.