

**COMUNE DI
SERRAMAZZONI
PROVINCIA DI MODENA**



**PIANO TRIENNALE DI
AZIONI POSITIVE
2021/2023-
AGGIORNAMENTO 2022**

PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive riguarda il triennio 2021-2023, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, secondo cui, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano Triennale va aggiornato/approvato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Esso è rivolto a promuovere nell'ambito dell'Amministrazione Comunale di Serramazzoni, l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48, D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui *“le amministrazioni dello Stato..., 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.”*

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*: si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite, e in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta; allo stesso tempo, si tratta di misure temporanee giacché necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che, direttamente o indirettamente, determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della *performance*, previsto dal D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150: quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e *performance* della p.a., è peraltro ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata il 23 maggio 2007, nella quale si afferma che *“valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa ...rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini”*.

In tale contesto normativo e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, il Comune di Serramazzoni adotta il presente Piano al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Il presente Piano, in ogni modo, si muove in continuità con quello precedente e relativo al triennio 2018/2020, prevedendo l'attuazione di quanto già programmato e il rafforzamento di alcune misure ritenute particolarmente rilevanti, anche a fronte di un mutato quadro del personale, con particolare riferimento all'attribuzione delle responsabilità di servizio, normativo e generale.

CONTESTO NORMATIVO

I principi di pari opportunità e non discriminazione sono riconosciuti come principi fondamentali e inderogabili dalle fonti:

- a) del diritto internazionale (il richiamo è ai Trattati internazionali e in particolare alla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo);
- b) del diritto primario (si fa riferimento ai Trattati istitutivi dell'Unione europea e ai successivi Trattati di modifica);
- c) del diritto derivato dell'Unione europea (tra tali fonti si richiamano, in particolare, la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e d'impiego).

In ambito nazionale i principi sopra richiamati sono sanciti e tutelati nella nostra Carta Costituzionale (in particolare, negli articoli 3, 4, 35, 36, 37, 97) e diversi sono stati gli interventi normativi finalizzati alla loro promozione e attuazione; tra i più significativi si citano brevemente:

- a) la legge n. 125/1991 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*", che ha segnato una tappa fondamentale nel cammino intrapreso verso la parità di trattamento e l'uguaglianza dei diritti e che ha tradotto concretamente per la prima volta il concetto di azione positiva;
- b) il D.lgs. n. 165/2001 che nel dettare le "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", ha introdotto, tra le altre, disposizioni volte a garantire parità e pari opportunità nell'accesso al lavoro e di gestione del personale;
- c) il D.lgs. n. 150/2009 "*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*", che nell'introdurre il ciclo di gestione della *performance*, ha espressamente agganciato la promozione dei principi di pari opportunità al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa;
- d) la legge n. 183/2010, che nel riformare il D.lgs. n. 165/2001 ha previsto che "*le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violazione morale o psichica al proprio interno*". Inoltre che "*le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)*";
- e) il D.lgs. n. 80 del 15 giugno 2015 "*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*" che ha esteso la sfera dei diritti genitoriali nella fruizione dei congedi parentali.
- f) il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, adottato con il decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006;
- g) la c.d. "legge Madia" (legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*"), che all'art. 14 ha introdotto nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad attuare. Tali misure sono volte in particolare a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e sperimentare, anche al fine di tutelare le esigenze di cura parentale, nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o *smart working*); a tale specifico riguardo il legislatore è intervenuto, nel corso del 2017,

dettando una disciplina specifica racchiusa nella legge n. 81, artt. 18 e seguenti, con la quale sono state delineate le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa subordinata fuori dall'abituale sede di lavoro, definendo di uno specifico accordo tra le parti (datore di lavoro/lavoratore). Tale disciplina, che è stata successivamente integrata dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3/2017, ha fornito indirizzi per l'attuazione delle predette normative attraverso la prevista fase di sperimentazione;

Infine, tra le delibere più significative adottate dalle Autorità competenti che costituiscono, ad oggi, un parametro di riferimento si ritiene opportuno richiamare la direttiva del 23 maggio 2007 recante *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne”*, la direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante *“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...”* e, da ultimo, la direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, che sollecita in maniera più incisiva le misure per promuovere le pari opportunità e, in tal senso, tende a rafforzare il ruolo dei CUG nelle P.A., individuando quale elemento fondamentale la redazione del Piano delle Azioni Positive che, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, dev'essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

AZIONI POSITIVE

Le Azioni Positive consistono in misure temporanee speciali volte a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro, per dare applicazione al principio di uguaglianza di uguaglianza sostanziale, costituendo così uno strumento operativo della politica europea, sorta da più di vent'anni. Sono azioni speciali – in quanto dirette ad intervenire in un determinato contesto per rimuovere ogni forma di discriminazione diretta e indiretta - e temporanee, quindi necessarie fintanto che permanga l'ostacolo.

La definizione di tali tipologie di azioni, in ogni caso, è racchiusa nell'art. 42 del citato D.lgs. n. 198/2006.

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 universali di cittadinanza.

ESITI DEL MONITORAGGIO SULLE AZIONI POSITIVE RELATIVE AL TRIENNIO 2018/2020

Non appena nominato il CUG, si procederà ad un monitoraggio su quanto realizzato rispetto alle “azioni positive” –triennio 2018/2020. Gli esiti di tale indagine, ivi compresa una valutazione sull'idoneità delle misure di pari opportunità attivate dall'Amministrazione, saranno illustrati in uno specifico documento di analisi.

Quanto premesso, il presente Piano è articolato in due parti:

1. una prima, costituita da attività di natura conoscitiva, di monitoraggio e di analisi, le quali, connotando stabilmente l'azione dell'Amministrazione, debbono ritenersi svincolate dalla scansione temporale triennale, propria del presente Piano;
2. una seconda, più tipicamente operativa, nella quale sono contenuti obiettivi specifici, indicati di seguito, finalizzati a determinare benefici per talune categorie di dipendenti – o per la generalità di essi – con una complessiva, generale positiva ricaduta sul benessere organizzativo degli ambienti di lavoro dell'amministrazione.

ATTIVITÀ DI STUDIO, MONITORAGGIO E ANALISI CONNESSE ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

A prescindere dalla scansione temporale, cadenzata dal presente Piano, e al fine di migliorare il benessere organizzativo coerentemente con le finalità del Piano, l'Amministrazione provvede costantemente a:

1. monitorare la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni: verrà quindi svolta un'analisi dei dati di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alla formazione;
2. favorire l'informativa, sui dati di genere, evidenziandone i relativi trend evolutivi;
3. verificare l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e 57, comma 1, D.lgs. n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali.
4. garantire l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna.

Di seguito sono presentati i principali *report* circa l'attuale situazione di fatto da cui occorre prendere le mosse.

LE RISORSE UMANE

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di un'aggiornata situazione degli organici, distinti per qualifiche e per genere, del Comune.

Totale personale complessivo in servizio al 31/12 per categoria e per genere

Categoria	Donne			Uomini			Totale			%Donne			%Uomini		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
B	6	5	5	8	7	6	14	12	11	42,86%	41,67%	45,45%	57,14%	58,33%	54,55%
C	10	10	10	3	6	6	13	16	16	76,92%	62,50%	62,50%	23,08%	37,50%	37,50%
D	7	6	4	2	2	1	9	8	5	77,78%	75,00%	80,00%	22,22%	25,00%	20,00%
Totale	23	21	19	13	15	13	36	36	32	63,89%	58,33%	59,38%	36,11%	41,67%	40,62%

Interessante è altresì verificare la *distribuzione del personale dipendente per fasce di età*, sempre al 31/12, come da tabella storica sottoriportata, da cui si desume che il personale è collocato in prevalenza nella fascia d'età oltre 50 anni:

Fascia di età	Donne			Uomini			Totale			% Donne			% Uomini		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Fino a 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Da 31 a 40 anni	4	4	4	2	3	4	6	7	8	66,67%	57,14%	50,00%	33,33%	42,86%	50,00%
Da 41 a 50 anni	7	4	4	2	3	2	9	7	6	77,78%	57,14%	66,67%	22,22%	42,86%	33,33%
Oltre 50 anni	12	13	11	9	9	7	21	22	18	57,14%	59,09%	61,11%	42,86%	40,91%	38,89%
Totale	23	21	19	13	15	13	36	36	32	63,89%	58,33%	59,38%	36,11%	41,67%	40,62%

Nella tabella storica che segue è riportata l'analisi in chiave di genere del personale con riguardo agli incarichi di responsabilità di servizio (posizione organizzativa).

POSIZIONI ORGANIZZATIVE – DATI AL 31/12															
Fascia di età	Donne 2019	Donne 2020	Donne 2021	Uomini 2019	Uomini 2020	Uomini 2021	Totale 2019	Totale 2020	Totale 2021	% Donne 2019	% Donne 2020	% Donne 2021	% Uomini 2019	% Uomini 2020	% Uomini 2021
Fino a 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Da 31 a 40 anni	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0%	20%	25%	0%	0%	0%
Da 41 a 50 anni	2	1	0	0	0	0	2	1	0	40%	20%	0%	0%	0%	0%
Oltre 50 anni	2	2	3	1	1	0	3	3	3	40%	40%	75%	20%	20%	0%
Totale	4	4	4	1	1	0	5	5	4	80%	80%	100%	20%	20%	0%

Nella tabella che segue, invece, è riportata l'analisi in chiave di genere del personale assunto con contratto a termine, alla data del 31.12.

PERSONALE CON CONTRATTO A TERMINE (COMPRESI ART. 110) - DATI AL 31.12																
Tipologie contrattuali	Donne			Uomini			Totale			% Donne			% Uomini			
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	
tempo determinato	4	2	1	0	0	0	4	2	1	100%	100%	100%	0%	0%	0%	
contratto co.co.co.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
contratto di formazione lavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
altre tipologie (tirocini)	2	0	0	1	0	1	3	0	1	67%	0%	0%	33%	0%	100%	
Totale	6	2	1	1	0	1	7	2	2	86%	100%	50%	14%	0%	50%	

CONCILIAZIONE E ARMONIZZAZIONE VITA/LAVORO

Si esaminano di seguito, nell'ambito del personale dipendente, gli istituti che consentono la conciliazione/armonizzazione vita-lavoro, nonché i benefici correlati a situazioni di disagio personale/familiare, in un'ottica di genere; ciò, per avere una visione circa l'applicazione degli istituti stessi in termini quali/quantitativi; il riferimento temporale è sempre al 31/12.

- **Part-time:** nel rispetto delle previsioni contrattuali, gli Enti possono costituire rapporti di lavoro part-time mediante assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ovvero trasformare rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati, indipendentemente dalla categoria giuridica posseduta.

PERSONALE CHE USUFRUISCE DEL PART-TIME															
Tipologie contrattuali	Donne 2019	Donne 2020	Donne 2021	Uomini 2019	Uomini 2020	Uomini 2021	TOTALE 2019	TOTALE 2020	TOTALE 2021	% Donne 2019	% Donne 2020	% Donne 2021	% Uomini 2019	% Uomini 2020	% Uomini 2021
personale con contratto a tempo indeterminato															
part-time inferiore e/o uguale al 50%	3	3	3	1	1	2	4	4	5	50,00 %	50,00 %	42,86 %	16,67 %	16,67 %	28,57 %
part-time superiore al 50%	1	1	1	1	1	1	2	2	2	16,67 %	16,67 %	14,29 %	16,67 %	16,67 %	14,29 %
personale con contratto a termine															
part-time inferiore e/o uguale al 50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
part-time superiore al 50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	4	4	4	2	2	3	6	6	7	66,67 %	66,67 %	57,14 %	33,33 %	33,33 %	42,86 %

- Benefici a sostegno del personale con handicap grave o per assistenza a familiari in condizione grave: in materia di conciliazione dei tempi lavoro/famiglia non si può tralasciare l'effetto derivante dall'utilizzo dei permessi giornalieri o orari da parte dei dipendenti che hanno una condizione di handicap grave e permanente a proprio carico o a carico di un familiare/affine entro il secondo grado. Ai sensi dell'art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104, i dipendenti, previa verifica dei requisiti ed autorizzazione, possono utilizzare n. 3 giorni di permesso mensile o n. 2 ore giornaliere, se utilizzate per sé stessi, al fine di soddisfare le proprie esigenze di salute o di contemperare quelle, insieme alle necessità di assistenza, del familiare in difficoltà. Di sotto la tabella con la ripartizione per categoria e per genere.

PERSONALE CHE USUFRUISCE DI PERMESSI RETRIBUITI AI SENSI DELLA L. 104/1992									
Categoria	AL 31/12/2019			AL 31/12/2020			AL 31/12/2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
B	1	1	2	2	1	3	2	1	3
C	2	0	2	1	1	2	1	1	2
D	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale	4	1	5	3	2	5	3	2	5

- Congedi parentali: altro beneficio a sostegno della conciliazione della vita lavorativa e familiare è quello previsto dall'art. 42, D.lgs. n. 151/2011; esso consiste in un permesso retribuito giornaliero, con l'erogazione di un'indennità pari all'ultimo stipendio percepito nell'ultimo mese, al fine di assistere un proprio familiare, nella condizione di handicap grave e permanente e di convivenza dello stesso con il lavoratore, per la durata massima di 24 mesi nell'arco della vita lavorativa, da utilizzare anche in modalità frazionata.
- ✓ Riposi giornalieri della madre: durante il primo anno di vita del bambino, la madre ha diritto a due periodi di riposo della durata di un'ora ciascuno, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario di lavoro giornaliero è inferiore a sei ore.
 - ✓ Riposi giornalieri del padre: durante il primo anno di vita del bambino, i riposi giornalieri sono riconosciuti al padre lavoratore quando: a) i figli sono affidati al solo padre, b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvale; c) la madre non è lavoratrice dipendente (anche se casalinga); d) in caso di morte/grave infermità della madre.
 - ✓ Congedo parentale: per ogni bambino, nei suoi primi 12 mesi di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non superiore a 6 mesi, elevabili a 7 per il padre nel caso si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, elevabile a 11 se il padre si astiene dal lavoro per un periodo non inferiore a 3 mesi. Il congedo parentale fino ai 6 anni di vita del bambino è retribuito al 30%, per un periodo complessivo tra i genitori di 6 mesi. I primi 30 giorni fra entrambi i genitori hanno una retribuzione al 100%; dai 6 ai 12 anni del bambino il congedo parentale non è retribuito.

- ✓ **Malattia figlio:** entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore ai 3 anni; per ogni anno di età del bambino e fino ai tre anni, i primi 30 giorni di malattia sono interamente retribuiti. Dai 3 agli 8 anni di età, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per la malattia del figlio, alternativamente, nel limite di 5 giorni all'anno. I giorni di malattia del figlio dai 3 agli 8 anni non sono retribuiti.

Alla data del 31/12/2021, usufruivano di tale beneficio complessivamente n. 2 dipendenti. Di sotto la tabella storica con la ripartizione per categoria e per genere.

PERSONALE CHE UTILIZZA CONGEDI PARENTALI D.LGS. N. 151/2001									
Categoria	Donne 2019	Donne 2020	Donne 2021	Uomini 2019	Uomini 2020	Uomini 2021	Totale 2019	Totale 2020	Totale 2021
B	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C	3	2	2	0	0	0	3	2	2
D	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Totale	4	2	2	0	0	0	4	2	2

AGGIORNAMENTO, FORMAZIONE, RIQUALIFICAZIONE E QUALITA' DEL LAVORO

Obiettivo dell'Ente è utilizzare la formazione per accompagnare e sostenere efficacemente i processi di cambiamento e miglioramento organizzativo intrapreso dall'Amministrazione. L'adesione alla formazione è definita dal responsabile del servizio e concordato col personale, avvalendosi del Servizio Risorse Umane. Si evidenziano di seguito i dati storici relativi ai partecipanti ad attività formative, suddivisi per categoria e genere.

DIPENDENTI CHE HANNO PARTECIPATO AD ATTIVITA' FORMATIVE									
Categoria	Donne 2019	Donne 2020	Donne 2021	Uomini 2019	Uomini 2020	Uomini 2021	Totale 2019	Totale 2020	Totale 2021
B	1	1	5	2	0	5	3	1	10
C	2	1	10	0	0	6	2	1	16
D	4	3	5	0	0	1	4	3	6
Totale	7	5	20	2	0	12	9	5	32

DIRITTO ALLO STUDIO

La normativa generale per il diritto allo studio è disciplinata dai contratti di lavoro e dall'art. 10, legge 20 maggio 1970, n. 300. Il limite massimo per il diritto allo studio è fissato in 150 ore annue individuali.

L'art. 15, comma 2, CCNL del 14.9.2000, stabilisce che i permessi per il diritto allo studio "...sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami...".

Si evidenziano di seguito i dati storici relativi ai dipendenti che hanno usufruito dei permessi in esame, suddivisi per categoria e genere.

PERSONALE CHE USUFRUISCE DI PERMESSI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART. 45 DEL CCNL 21/05/2018 (DIRITTO ALLO STUDIO)									
Categoria	Donne 2019	Donne 2020	Donne 2021	Uomini 2019	Uomini 2020	Uomini 2021	Totale 2019	Totale 2020	Totale 2021
B	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C	1	0	0	0	0	0	1	0	0
D	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	1	0	0	0	0	0	1	0	0

LINEE GENERALI D'INTERVENTO DEL PIANO

Le donne, su cui gravano in misura prevalente gli impegni di cura familiare, rappresentano oggi il 59,38% del personale comunale (media 2019/2021 pari al 60,53%). Tale percentuale è indicativa di una preponderanza di genere femminile nella composizione dell'organico, e rende ragione della necessità di continuare a promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale al passo col quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie.

Le misure contenute nel piano, pertanto, consistono in iniziative di *welfare* dirette a migliorare non solo la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, ma altresì quelle della donna lavoratrice.

L'attenzione alle politiche di genere è peraltro sottesa a tutti gli obiettivi del Piano, non solo dunque a quelli di *welfare* più specificamente dedicati alle donne, in quanto, essendo la maggior parte dei lavoratori di sesso femminile, di fatto, i beneficiari – diretti o indiretti – di tutti gli obiettivi risultano essere proprio le donne lavoratrici o, comunque, quei lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno solitamente carico dei principali oneri familiari. Per questo motivo anche il tema dello *smart working* e quello del sostegno ai dipendenti in condizione di fragilità, s'inseriscono anch'essi nella complessiva azione di sostegno alla famiglia e alle persone in condizioni di fragilità.

Un altro elemento che emerge dall'analisi è l'assenza, per il Comune di Serramazzoni, delle principali criticità tipiche della contrapposizione di genere, e l'emergere, per converso, della necessità d'intraprendere iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo a beneficio della generalità dei dipendenti.

In quest'ottica, il presente Piano, pur confermando un'attenzione sull'attività di analisi e monitoraggio dei citati indicatori numerici – non potendosi mai escludere possibili inversioni di tendenza che un'attenta lettura di tali indicatori è in grado di segnalare in anticipo – si orienta principalmente alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia, in grado di far conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti, in quanto capaci di produrre esternalità positive sull'intero contesto lavorativo, ben sintetizzato nell'espressione “benessere organizzativo”.

Sulla base di tali premesse, pertanto sono individuate le seguenti **linee generali d'intervento**:

1. pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli, ovvero garanzia di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e in occasione di mobilità; ciò, mediante le seguenti azioni: a) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative; b) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne; c) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;
2. promozione di una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di

lavoro ed esigenze di vita privata; in altri termini: favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e garantire il diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;

3. azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità; in altri termini: promozione di una cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Tali linee d'intervento - la cui realizzazione, peraltro, è fortemente raccomandata dalle indicazioni generali contenute nella citata direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007, debbono tuttavia inserirsi, da un lato, nel peculiare quadro di contesto dell'Amministrazione Comunale di Serramazzoni e, dall'altro, nella linea di continuità segnata dalle attività svolte in attuazione del precedente Piano Triennale.

Nel rispetto delle sopra delineate linee d'intervento, l'Amministrazione si propone la realizzazione dei seguenti obiettivi di durata triennale:

OBIETTIVI	REFERENTE RESPONSABILE	INDICATORE
OBIETTIVO n.1 Intraprendere iniziative, con imprese commerciali, indirizzate alla conclusione di convenzioni con estesa copertura territoriale, che assicurino condizioni di favore per il personale in servizio	Servizio Risorse Umane	Convenzioni stipulate
OBIETTIVO n. 2 Incremento, compatibilmente con le disponibilità economiche, di progetti di <i>smart working</i> nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita e il contenimento della pandemia Covid-19	Servizio Risorse Umane	Prestazioni lavorative rese in <i>smart working</i>
OBIETTIVO n. 3 Incremento delle iniziative finalizzate all'individuazione ed abbattimento, in un quadro di compatibilità con le disponibilità economiche dell'Ente, delle barriere architettoniche esistenti nelle sedi comunali	Servizio Patrimonio	Interventi eseguiti

AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO

La necessità, già esposta in premessa, di curare un costante aggiornamento degli obiettivi suindicati, se del caso modificandoli o integrandoli, e la ancor più rilevante esigenza, strettamente connessa all'interrelazione del presente Piano con il ciclo della *performance*, di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi medesimi, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica dell'attività posta in essere dall'Amministrazione in adempimento del Piano.

In particolare, sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019, l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano competerà primariamente al CUG-Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il presente Piano potrà essere successivamente integrato anche sulla base delle proposte formulate dall'istituendo CUG. Al riguardo, si evidenzia che il predetto Comitato, che avrebbe dovuto essere costituito in forma associata per i comuni aderenti presso l'Unione dei Comuni del Frignano (DGC n. 48 del 19/4/2018, ad oggi non è ancora stato nominato; per questo, provvederà l'Ente, in via autonoma.

Il Piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale. Lo stesso sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente, e pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente.

ESITI DEL MONITORAGGIO SULLE AZIONI POSITIVE RELATIVE ALL'ANNO 2021

Va premesso che l'annualità 2021 è stata caratterizzata dalla pandemia da Covid-19, e questo ha influito in maniera significativa su tutta l'organizzazione del lavoro e anche nell'attuazione delle misure proposte.

In secondo luogo, il CUG non ha potuto essere costituito stante la mancata indicazione, da parte sindacale, dei membri di competenza e, pertanto, sono mancate le proposte attese; al riguardo, essendo recentemente intervenuta la nomina delle nuove RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria del Comune), in occasione dell'invio del presente elaborato si solleciterà l'adempimento.

In ogni caso, si procede di seguito a una verifica delle azioni poste in essere nell'ambito di quelle programmate con il Piano 2021/2023 e alle loro prospettive di esecuzione.

OBIETTIVO n.1

Intraprendere iniziative, con imprese commerciali, indirizzate alla conclusione di convenzioni con estesa copertura territoriale, che assicurino condizioni di favore per il personale in servizio

Aggiornamento 2022: nel corso del 2021, stante le difficoltà da parte del personale dipendente avente diritto di "spendere" i buoni pasto elettronici (quelli fino a quel momento in uso), sia per assenza di convenzioni con esercenti di grande distribuzione e per le ridotte convenzioni con gli esercenti bar/ristoranti nell'ambito comunale, nonché per l'oggettiva impossibilità/estrema difficoltà ad accedere a bar/ristoranti per le restrizioni sanitarie, sono stati acquistati e distribuiti buoni pasto anche in forma cartacea, aventi maggiore diffusione.

OBIETTIVO n. 2

Incremento, compatibilmente con le disponibilità economiche, di progetti di smart working nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita e il contenimento della pandemia Covid-19

Aggiornamento 2022: nel corso del 2021, è stata consentita la resa delle prestazioni lavorative in *smart working*, nel rispetto delle prescrizioni di legge e tenuto conto della tipologia di attività svolta (avente o meno carattere "*smartabile*") e delle competenze o della strumentazione informatica possedute dal singolo.

OBIETTIVO n. 3

Incremento delle iniziative finalizzate all'individuazione ed abbattimento, in un quadro di compatibilità con le disponibilità economiche dell'Ente, delle barriere architettoniche esistenti nelle sedi comunali

Aggiornamento 2022: nel corso del 2021 è stato favorito l'accesso alla postazione lavorativa ai dipendenti con difficoltà motorie, con loro integrale collocazione al piano terra della sede municipale.