



## **PIANO DI AZIONI POSITIVE 2022/2024**

(art. 48 D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246)

### **Premessa**

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.

Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni. Sono altresì uno strumento imprescindibile nell'ambito del generale processo di riforma della Pubblica Amministrazione, per garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

È facile intuire come un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza sia elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici sia in termini di produttività che in termini di appartenenza.

L'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n.183 ha previsto, inoltre, la costituzione, presso le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 2 del D.Lgs. 165/2001, del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), che sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing.

Con l'istituzione del CUG il legislatore prevede di assicurare il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e a garantire, dall'altro, l'assenza di qualunque forma di violenza, sia morale che psicologica, e di ogni forma di discriminazione

In tale previsione, il CUG contribuisce, attraverso attività propositive, propulsive e consultive, 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 psicologica sui lavoratori.

Il presente Piano di Azioni Positive per il triennio 2022-2024 è l'espressione della volontà dell'Amministrazione comunale di garantire l'applicazione dei principi di pari opportunità offrendo, nel contempo, a tutto il personale dipendente la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, anche con il supporto e la collaborazione del CUG, istituito nel Comune di Bovolone con determinazione n. 457 del 23/09/2020.

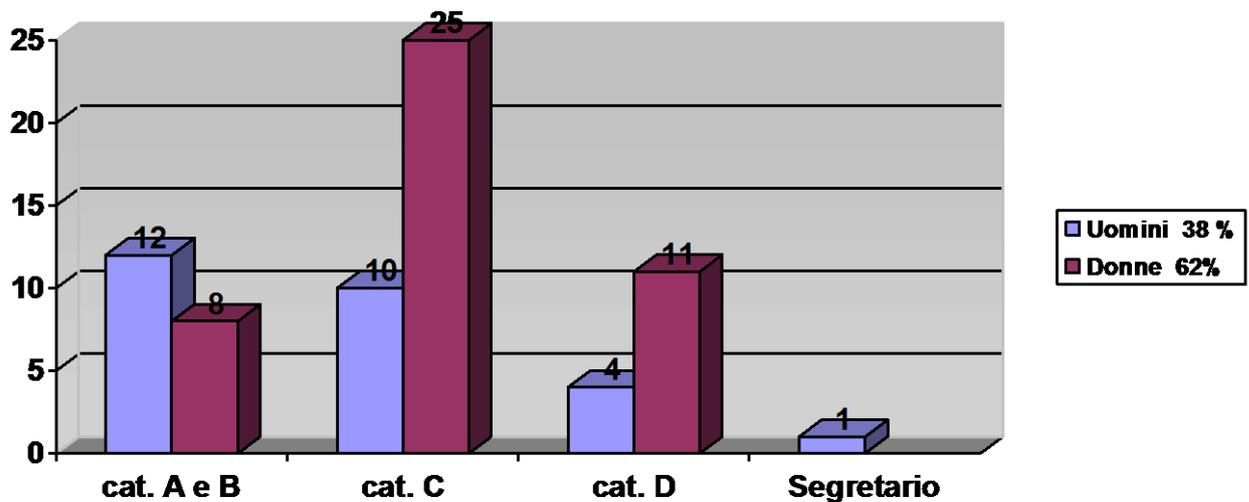
### **Analisi dati del Personale al 31/12/2021**

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



## Comune di Bovolone

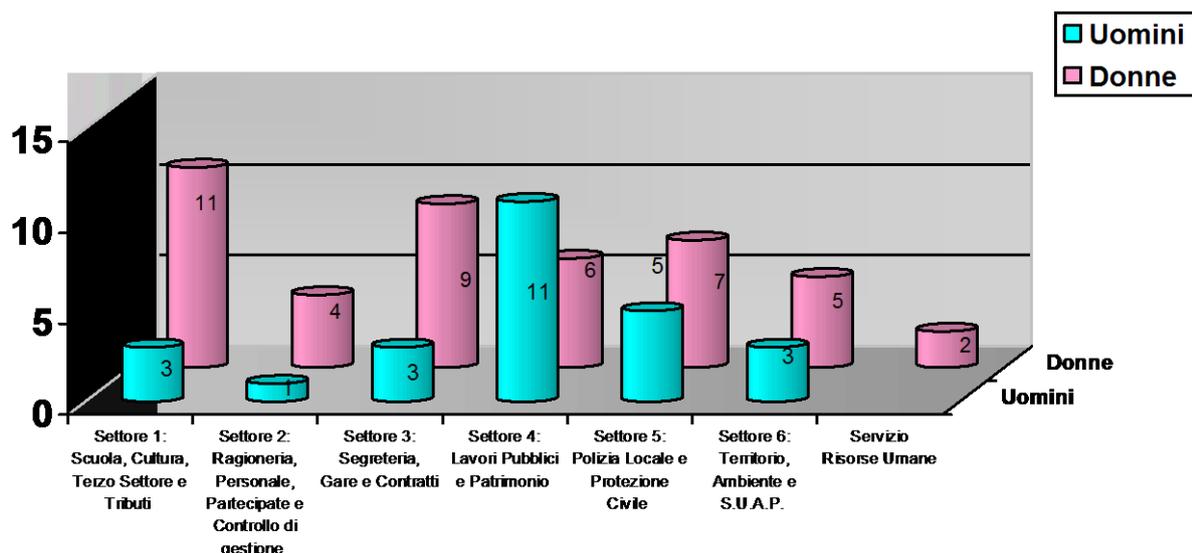
Provincia di Verona



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 del D.Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

| Lavoratori                                | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|---|--------|-------|--------|
| Segretario Generale                       | 1      |       | 1      |
| Vice Segretario e Responsabile di Settore |        | 1     | 1      |
| Responsabili di Settore                   | 3      | 2     | 5      |
| TOTALE                                    | 4      | 3     | 7      |

La suddivisione del personale per settore è la seguente:

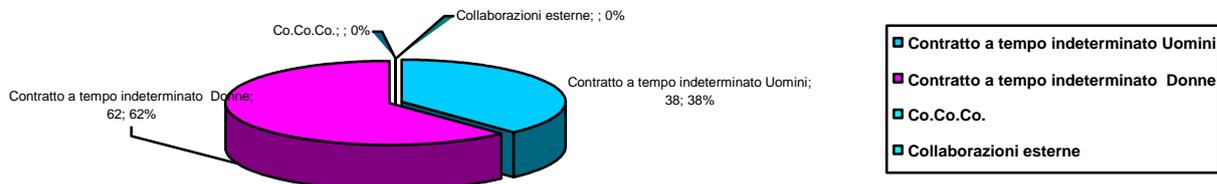




## Comune di Bovolone

Provincia di Verona

La suddivisione per tipologia di rapporto di lavoro è così rappresentata:



La suddivisione per contratti a part/time è così rappresentata:

| % PART-TIME   | UOMINI   | %           | DONNE     | %           | TOTALE    |
|---------------|----------|-------------|-----------|-------------|-----------|
| 50%           | 0        | 0           | 1         | 100         | 1         |
| 60%           | 0        | 0           | 2         | 100         | 2         |
| 70%           | 0        | 0           | 1         | 100         | 1         |
| 80%           | 2        | 28,5        | 5         | 71,5        | 7         |
| 90%           | 0        | 0           | 1         | 100         | 1         |
| <b>Totale</b> | <b>2</b> | <b>16,6</b> | <b>10</b> | <b>83,4</b> | <b>12</b> |

Dall'analisi complessiva dei dati del personale dipendente dell'Ente emergono i seguenti dati:

- vi è una prevalenza di dipendenti di genere femminile rispetto ai dipendenti di genere maschile, a dimostrazione che la politica di genere è pienamente attuata dal Comune di Bovolone;
- nei servizi tecnici vi è la presenza predominante del genere maschile, dovuta alla tipologia di mansioni richieste per alcuni profili professionali (ad esempio operaio ecc...) mentre nei servizi amministrativi vi è predominanza del genere femminile;
- vi è una prevalenza di dipendenti donne nelle categorie C e D, mentre prevalgono i dipendenti uomini nella categoria B e nelle posizioni di Responsabili di Posizione Organizzativa;
- l'orario di lavoro ridotto è utilizzato in misura maggiore dal personale femminile.

### Obiettivi ed Azioni positive

Ogni settore facente parte della struttura dell'ente è coinvolto, a diverso livello e con diversi compiti, alla realizzazione congiunta di un unico obiettivo: promuovere e realizzare interventi mirati non solo al superamento delle disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori, ma anche volti a sviluppare la cultura di genere e il sostegno alle pari opportunità nella comunità.

La tutela delle differenze è infatti anche un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità, valorizzando le caratteristiche e l'integrazione di genere significa innalzare il livello della qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni dei cittadini, fruitori del servizio finale erogato.

Per tali motivazioni sono stati individuati alcuni obiettivi da realizzare nel corso del triennio 2022-2024.



## Comune di Bovolone

Provincia di Verona

La tutela delle pari opportunità trova garanzia in particolare nella formazione e nell'aggiornamento del personale, che 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 proprio Responsabile del servizio o, per questi ultimi, 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 60 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:

|   |   |
|---|---|
| <b>N. Azione</b>                          | <b>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.  |
| <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.<br>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</b>   | <b>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, |



## Comune di Bovolone

Provincia di Verona

|   |  |
|---|--|
|   | 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 nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione - Valorizzazione ed ottimizzazione dei tempi di lavoro - utilizzo del part-time per i dipendenti che hanno necessità familiari di particolare gravità |
| <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</b>                          | <b>3</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, prevedendo anche un affiancamento interno predisposto dal responsabile dell'ufficio di appartenenza, finalizzato all'aggiornamento relativo alle procedure e modalità operative di competenza in modo da mettere a proprio agio il/la dipendente che riprende il lavoro rendendolo autonomo ed integrato nel più breve tempo possibile. |
| <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</b>                          | <b>4</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.   |



## Comune di Bovolone

Provincia di Verona

|   |   |
|---|---|
| <b>N. Azione</b>                          | <b>5</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 maggiore 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.   |

|   |   |
|---|---|
| <b>N. Azione</b>                          | <b>6</b>  |
| <b>Descrizione</b>                        | <b>Smart Working</b>  |
| <b>Destinatari</b>                        | Tutte le lavoratrici e i lavoratori   |
| <b>Obiettivo</b>                          | Procedere nella valutazione del ricorso allo smart working anche al di fuori del periodo di emergenza legato al Covid-19, ai sensi della L. 81/2017. Elaborare e proporre modalità di attuazione delle direttive in materia di lavoro agile in situazione ordinaria. Elaborare il POLA (Piano organizzativo del Lavoro Agile) ed il regolamento che disciplina l'istituto del lavoro agile adeguato alle necessità dei lavoratori (analisi di contesto – definizione di obiettivi – verifica degli spazi e della dotazione tecnologica), che potranno essere implementati ed adattati per le esigenze che dovessero manifestarsi anche nel triennio 2022-2024 |
| <b>Modalità di intervento</b>             | Monitoraggio sull'attuazione  |
| <b>Soggetti coinvolti nell'intervento</b> | Strutture dell'Ente direttamente interessate  |
| <b>Periodo di realizzazione</b>           | Durata del presente piano   |

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>N. Azione</b>              | <b>7</b>   |
| <b>Descrizione</b>            | <b>Formazione</b>  |
| <b>Destinatari</b>            | Tutte le lavoratrici e i lavoratori  |
| <b>Obiettivo</b>              | Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera. Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.   |
| <b>Modalità di intervento</b> | I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti. Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei |



## Comune di Bovolone

Provincia di Verona

|   |   |
|---|---|
|   | responsabili.   |
| <b>Soggetti coinvolti nell'intervento</b> | Responsabili di Area - Segretario Generale - Strutture dell'Ente direttamente interessate |
| <b>Periodo di realizzazione</b>           | Durata del presente piano   |

### **Durata**

Il presente Piano ha durata triennale fino al 31/12/2024.

### **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 Bovolone. 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.