

PIANO AZIONI POSITIVE 2024 – 2026

PREMESSA E FONTI NORMATIVE

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. 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 che indiretta, e temporanee in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

L'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n. 198/2006) stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici sono tenuti a predisporre ed attuare “Piani di azione positive”, tendenti a rimuovere, nel loro ambito rispettivo, gli ostacoli che di fatto impediscono la piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

L'art. 42 del medesimo Codice definisce le azioni positive come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”, in particolare indica tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- 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;
- promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

- 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;
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità (la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE) specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. In particolare sottolinea l'importanza dell'impulso che le pubbliche amministrazioni possono fornire nello svolgimento di un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche lavorative interne. Individua precisi strumenti a tal fine quali: l'aumento della presenza di donne nelle posizioni di vertice, lo sviluppo di buone pratiche finalizzate a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, lo sviluppo di politiche di gestione delle risorse umane orientate al genere.

Un altro fondamento normativo rilevante va individuato nell'art. 21 della legge n. 183/2010, il quale ha modificato alcune disposizioni del testo unico del pubblico impiego in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche. Attualmente il decreto legislativo n. 165/2001, proprio a seguito della modifica operata, all'art. 7 prevede che *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono 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 o 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 violenza morale o psichica al proprio interno”*.

SINTESI SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

Per meglio collocare il Piano delle Azioni Positive, occorre analizzare brevemente la situazione del personale al momento attuale. Al 31/12/2023 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presentava il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Presenti per genere (ruolo e tempo determinato)	Sesso			% donne
	M	F	Totale	
ARGELATO	11	21	32	65,63%
BENTIVOGLIO	8	15	23	65,22%
CASTELLO D'ARGILE	6	12	18	66,67%
CASTEL MAGGIORE	17	35	52	67,31%
GALLIERA	2	11	13	84,62%
PIEVE DI CENTO	9	8	17	47,06%
SAN GIORGIO DI PIANO	8	13	21	61,90%
SAN PIETRO IN CASALE	10	18	28	64,29%
UNIONE RENO GALLIERA	51	165	216	76,39%
Totale	122	298	420	70,95%

Nel complesso, il personale di sesso femminile rappresenta il 67,68% del totale del personale, con punte del 82% a Galliera e del 74% in Unione; il valore minimo si registra a San Giorgio di Piano, dove le donne restano comunque maggioranza (51,85%). Si nota come in questi ultimi anni anche da parte della popolazione maschile vi sia un maggiore interesse all'assunzione presso il pubblico impiego tanto che in diversi enti si sta raggiungendo il medesimo numero di dipendenti di entrambi i sessi.

Restringendo il campo di analisi alle categorie più elevate (**cat. D e Dirigenti**), il dato cambia sostanzialmente: la presenza femminile è del **73%** (118 su 161) delineando la caratteristica che le donne ricoprono ruoli di maggiore responsabilità.

Per quanto riguarda le **posizioni organizzative**, nell'Unione Reno Galliera allo stato attuale, la distribuzione femminile dei ruoli anche direttivi mantiene una buona prevalenza femminile. Su 46 posizioni organizzative assegnate nell'Unione e nei Comuni, la presenza di donne è pari infatti a 30 unità (**65,22%**).

La distribuzione tra generi in relazione al **titolo di studio** mette in luce la maggiore preparazione scolastica delle donne: la presenza femminile tra il personale in possesso di diploma di laurea si attesta al **72%** circa.

Obiettivi generali del Piano Azioni Positive triennio 2024-2026

In linea con il P.A.P. precedente, anche per il prossimo triennio le azioni positive che l'ente vuole introdurre si svilupperanno secondo i seguenti obiettivi generali:

OBIETTIVO 1: *Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscano la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*

OBIETTIVO 2: *Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo*

OBIETTIVO 3: *Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta.*

OBIETTIVO 4: *Conciliazione vita personale/lavoro*

OBIETTIVO 1	<i>Rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscano la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne</i>
AZIONI	In tale ambito l'Unione si impegna: <ul style="list-style-type: none">• a verificare che ai vari livelli di direzione delle strutture tecniche sia garantita la presenza di genere e in caso di esito negativo adottare le necessarie misure correttive;• a dare puntuale applicazione alle disposizioni di cui all'art. 48, c. 1 del D.Lgs. n. 198/2006, nella parte in cui prevede che <i>"in occasione tanto</i>

	<p><i>di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita e adeguata motivazione";</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • a garantire nei bandi di concorso e negli avvisi di selezione la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne prevedendo il rispetto della quota di genere applicando quanto previsto all'art. 6 DPR 487/94 così come modificato dal DPR 82/2023 e che assicurino a tutti la piena partecipazione; • ad effettuare corsi di sensibilizzazione e formazione sulle pari opportunità e sul contrasto alla discriminazioni, al fine di diffondere nell'Ente una cultura organizzativa orientata a valorizzare la differenza di genere; • a promuovere e diffondere le informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (<i>posta elettronica, sito Internet e Intranet</i>); • a riavviare a pieno l'operatività del Comitato Unico di Garanzia: nel corso del 2023 si è dato inizio al percorso per la nuova costituzione del Comitato provvedendo a raccogliere le candidature affinché nel corso del 2024 riprenda a pieno l'attività dell'organismo attraverso azioni di valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni in ambito lavorativo.
--	--

OBIETTIVO 2	<i>Garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo</i>
AZIONI	<p>In tale ambito l'Unione si impegna,</p> <ul style="list-style-type: none"> • a programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del credito formativo. • a creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance individuale e a favorire l'utilizzo della professionalità acquisita. • ad introdurre nei propri regolamenti inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale. • a rendere l'ambiente di lavoro più sicuro e improntato al benessere dei lavoratori, per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione. • a promuovere un'indagine conoscitiva che, utilizzando adeguati indicatori di "benessere e malessere", coinvolga il personale dell'Ente consentendogli di esprimere la propria percezione del contesto lavorativo; • ad analizzare gli esiti dell'indagine ed individuare delle criticità; ad elaborare proposte finalizzate al superamento delle eventuali criticità emerse; • a migliorare il benessere organizzativo anche attraverso attività di

	<p>formazione, rivolta a dirigenti e posizioni organizzative, sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo;</p> <ul style="list-style-type: none"> • a porre in essere azioni di integrazione nell'ambiente di lavoro dei dipendenti neo assunti
--	--

OBIETTIVO 3	<i>Tutelare l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, anche non legata al genere</i>
AZIONI	<p>In tale ambito l'Unione si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore (ad es.: orientamento sessuale, religione, razza, disabilità ecc.); • al fine di accertare la sussistenza di situazioni conflittuali vengono utilizzate le risultanze dell'indagine promossa dal CUG di cui all'obiettivo n. 1. In presenza di accertate situazioni di criticità il CUG dovrà elaborare le misure correttive e proporle all'Amministrazione e alle RSU, per la loro adozione e applicazione.

OBIETTIVO 4	<i>Conciliazione vita personale/lavoro</i>
AZIONI	<p>In tale ambito l'Unione si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a garantire forme di flessibilità lavorativa in presenza di particolari esigenze connesse all'assistenza e cura di persone disabili, anziani e minori (<i>part-time – aspettative</i>); • a valorizzare ulteriormente, nei limiti posti dalla normativa e in coerenza con le condizioni di contesto, anche di natura sanitaria, le forme di flessibilità della prestazione lavorativa in modalità agile (smart working e lavoro da remoto), proseguendo il lavoro di approfondimento e formazione già svolto con il progetto "Si può fare – Reno Galliera in Smart", verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa, improntata sul lavoro per obiettivi. • a favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro; • potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro. • a sperimentare, compatibilmente con le norme contrattuali e l'organizzazione dei servizi, nuove forme di flessibilità oraria che tengano conto delle esigenze dei dipendenti che si trovano in situazioni di svantaggio personale o familiare.

Monitoraggio del Piano e durata

Il Piano triennale 2024-2026 sarà sottoposto a monitoraggio annuale, che consentirà al C.U.G., qualora istituito, di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate e di suggerire correttivi e cambi di strategia.

L'ente approverà il Piano del triennio successivo tenendo conto anche degli esiti del monitoraggio annuale e della valutazione effettuata dal C.U.G.

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Unione Reno Galliera. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del C.U.G., delle rappresentanze sindacali e del personale.

Il presente piano esplicherà i suoi effetti fino all'approvazione del successivo Piano di azioni positive.