

PIANO AZIONI POSITIVE 2025 – 2027

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”*.

FINALITA'

Nel presente documento viene effettuata una programmazione di azioni positive a valenza triennale, volte alla promozione delle pari opportunità, al miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, nonché alla valorizzazione delle persone. Le azioni positive sono misure temporanee speciali, eventualmente in deroga al principio di uguaglianza formale, mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra i collaboratori.

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 sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento.

La pianificazione delle azioni positive è dunque funzionale all'individuazione di una gamma di strumenti semplici ed operativi per l'applicazione concreta delle pari opportunità nella realtà dell'Unione Reno Galliera e dei Comuni aderenti, con lo scopo di favorire l'uguaglianza sostanziale dei collaboratori, il miglioramento della qualità del lavoro ed il benessere organizzativo.

Gli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere mediante l'adozione del presente P.A.P., per quanto riguarda in particolare la crescita organizzativa e lo sviluppo dei servizi sono:

- creare un ambiente di lavoro improntato al “benessere organizzativo”, inteso come la capacità di un’organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora mantenendo e migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa;
- migliorare il livello di performance dell'Ente, in quanto, quando le persone risultano coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati.

SINTESI SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

Per meglio collocare il Piano delle Azioni Positive, occorre analizzare brevemente la situazione del personale al momento attuale. Al 31/12/2024 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	10	22	32	68,75%
BENTIVOGLIO	9	15	24	62,50%
CASTELLO D'ARGILE	7	12	19	63,16%
CASTEL MAGGIORE	17	33	50	66,00%
GALLIERA	2	10	12	83,33%
PIEVE DI CENTO	7	9	16	56,25%
SAN GIORGIO DI PIANO	9	13	22	59,09%
SAN PIETRO IN CASALE	9	18	27	66,67%
UNIONE RENO GALLIERA	63	156	219	71,23%
Totale	133	288	421	68,41%

Nel complesso, il personale di sesso femminile rappresenta il 68,41% del totale del personale (in diminuzione di circa il 2% rispetto al 2023), con punte del 83% a Galliera e del 71% in Unione; il valore minimo si registra a Pieve di Cento, dove le donne restano comunque maggioranza (56%). 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.

Restringsendo il campo di analisi alle categorie più elevate (**Funzionari ed Elevate qualificazioni e Dirigenti**), il dato cambia sostanzialmente: la presenza femminile è del **73%** (111 su 151) 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 41 posizioni organizzative assegnate nell'Unione e nei Comuni, la presenza di donne è pari infatti a 28 unità (**68,29%**).

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 2025-2027

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: *Prevenire le discriminazioni e la violenza di genere*

OBIETTIVO 2: *Sviluppare e consolidare il lavoro a distanza quale forma di conciliazione vita-lavoro*

OBIETTIVO 3: *Age management: valorizzare le esperienze e favorire l'inserimento*

OBIETTIVO 4: *Promuovere e monitorare il benessere organizzativo*

OBIETTIVO 1	<i>Prevenire le discriminazioni e la violenza di genere</i>
AZIONI	In tale ambito l'Unione si impegna: <ul style="list-style-type: none">• a predisporre misure di informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere, sull'antidiscriminazione, sui temi del mobbing e del benessere organizzativo coinvolgendo anche la dirigenza e i responsabili di ogni ufficio;• ad aggiornare il Documento di Valutazione dei Rischi previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 al fine di individuare metodi di valutazione del rischio di molestie e violenze sul luogo di lavoro e di prevenzione dello stesso più efficaci;• a promuovere il ruolo della Consigliera regionale di parità e favorirne la conoscenza anche tramite la condivisione di procedure, formazione e buone prassi in materia di tutela contro le discriminazioni e le violenze di genere, avvalendosi del Comitato Unico di Garanzia
OBIETTIVO 2	<i>Sviluppare e consolidare il lavoro a distanza quale forma di conciliazione vita-lavoro</i>
AZIONI	In tale ambito l'Unione si impegna, <ul style="list-style-type: none">• a valorizzare ulteriormente, nei limiti posti dalla normativa e in coerenza con le condizioni di contesto, le forme di flessibilità della prestazione lavorativa in modalità "a distanza", 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

	<p>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;</p> <ul style="list-style-type: none"> • ad effettuare un monitoraggio circa l'utilizzo dello smart working e delle forme di flessibilità alla luce del CCNL 16/11/2022 e della regolamentazione del lavoro a distanza adottato nell'Unione Reno Galliera, con analisi dei risultati suddivisi per generi, settori, categoria professionale;
--	---

OBIETTIVO 3	<i>Age management: valorizzare le esperienze e favorire l'inserimento</i>
AZIONI	<p>In tale ambito l'Unione si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none"> • proseguire e consolidare l'esperienza del "welcome day" per i neoassunti e dello sportello di accoglienza e orientamento durante l'ingresso lavorativo; • promuovere iniziative di ascolto del personale inquadrato in livelli differenti e con età professionali diverse, al fine di limitare la riduzione della motivazione e anche di accrescere la possibilità di avere un'assegnazione del lavoro coerente con la propria preparazione e le rispettive aspettative professionali • porre in essere strategie mirate per la promozione delle migliori condizioni di salute possibili e prevenzione di malattie professionali e infortuni sul lavoro, mediante azioni di formazione continua a favore dei dipendenti con maggiore esperienza lavorativa • promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze

OBIETTIVO 4	<i>Promuovere e monitorare il benessere organizzativo</i>
AZIONI	<p>In tale ambito l'Unione si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; • a incentivare l'adozione di stili di vita attivi e coerenti con la mobilità sostenibile attraverso misure volte a disincentivare l'utilizzo di mezzi a motore propri negli spostamenti casa lavoro. • a sviluppare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance individuale e a favorire l'utilizzo della professionalità acquisita. • a promuovere la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale,

	<p>senza discriminazione di genere e adotta modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare.</p> <ul style="list-style-type: none">• 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.
--	---

Monitoraggio del Piano e durata
--

Il Piano triennale 2025-2027 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.