

## PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020-2022

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

Le misure normative hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in altro campo.

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.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

In particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs n. 198/2006) 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. Le azioni positive hanno lo scopo 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 di 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 sottorappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- Favorire, mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i sessi.

Il Codice citato pone i seguenti divieti:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro
- divieto di discriminazione retributiva
- divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici
- divieto di discriminazione nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
- divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
- divieto di discriminazione nelle carriere militari
- divieto di licenziamento per causa di matrimonio

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 finchè si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La direttiva n. 2 del 26/6/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle Pari Opportunità specifica per le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano 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 posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o meglio, di armonizzazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

L’attuazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l’attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro per favorire l’inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, ma accrescono anche l’efficienza e l’efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Il Comune di Noventa Padovana intende perseguire gli obiettivi indicati attraverso il presente Piano.

La proposta del piano triennale si articola nei seguenti ambiti;

- 1. Pari opportunità**
- 2. Benessere organizzativo e qualità dell’ambiente di lavoro**
- 3. Azioni di sostegno**

#### **Iniziativa n. 1**

**Obiettivo: PARI OPPORTUNITÀ’:** Per quanto riguarda le pari opportunità anche in relazione alle indicazioni dell’Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l’attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare. In tale ottica dovranno essere favorite le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale. D’altronde è ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare, infatti, l’esistenza di situazioni, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo pesante nell’organizzazione della vita quotidiana delle persone e che, complice da un lato la crisi economica che ha coinvolto molte

famiglie oltre le condizioni di disabilità, e dall'altro, lo slittamento dell'età pensionabile, costringe lavoratori sempre più anziani, a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani, invece di delegarle a soggetti esterni. L'innalzamento dell'età pensionabile ha imposto inoltre una permanenza in servizio obbligata con conseguenza blocco delle assunzioni mediante concorsi pubblici di giovani da inserire nel contesto lavorativo.

**Azioni:** Favorire la trasversalità tra i generi senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare il *digital gap* tra i dipendenti più giovani e quelli più anziani.

**Attori Coinvolti:** ufficio del personale – datori di lavoro

**Misurazione:** Per colmare l'obsolescenza delle competenze sarà necessario definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility che deve essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali. La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

**Beneficiari:** la totalità dei dipendenti

**Spesa:** spesa da quantificare

**Nota Metodologica** – L'attività sarà finalizzata anche alla predisposizione di percorsi formativi che garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura, anche attraverso orari e modalità flessibili.

## **Iniziativa n. 2**

### **Obiettivo: BENESSERE ORGANIZZATIVO E QUALITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO:**

Il benessere organizzativo risiede nella qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro. Quando si rilevano condizioni di scarso benessere organizzativo, si determinano fenomeni quali la diminuzione della produttività, assenteismo, bassi livelli di motivazione, ridotta disponibilità al lavoro, carenza di fiducia, mancanza di impegno. Questi e altri indicatori di malessere non sono altro che il riflesso dello stato di disagio e di malessere psicologico di chi lavora. La riduzione della qualità della vita lavorativa in generale e del senso individuale di benessere pregiudica la convivenza e lo sviluppo dell'organizzazione. Con il termine di "salute organizzativa" ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico ed alimentando la convivenza sociale di chi vi lavora (Decreto Legislativo n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010).

Il diritto alla salute psicofisica, sancito dalla Costituzione negli artt. 2, 3, 32, si riferisce alla persona nella sua interezza, andando al di là di un significato puramente medico-legale. Negli ultimi anni il benessere psicologico è stato un concetto particolarmente centrale nelle politiche riguardanti la persona e la sua sicurezza, quest'ultima intesa come incolumità fisica, sia come serenità (proiezione positiva verso il futuro, fiducia in se stessi, senso di protezione, saper stare nell'incertezza).

**Azioni:** Coerentemente a quanto previsto nel DUP e nel PTPCT, sempre maggiore attenzione sarà posta al tema della comunicazione interna e della trasparenza con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

**Attori Coinvolti:** servizio di prevenzione e protezione dei luoghi di lavoro – Medico del Lavoro

**Misurazione:** Analisi dello strumento e della procedura per effettuare una indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito. Tale rilevazione dovrà connettersi ed integrarsi con altre indagini previste dalla normativa (valutazione dello stress lavoro-correlato) o attivate nell'ambito di progetti di innovazione e sviluppo dell'organizzazione.

**Beneficiari:** la totalità dei dipendenti interessati e/o su segnalazione del Medico del Lavoro

**Spesa:** da quantificare

**Nota Metodologica** – Per quanto riguarda il benessere organizzativo, è necessario innanzitutto sottolineare che si tratta di un concetto complesso e molto ampio che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, a livello generale, in materia di gestione delle persone, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dai responsabili delle singole strutture, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

### **Iniziativa n. 3**

**Obiettivo: AZIONI DI SOSTEGNO** L'obiettivo si propone il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, rafforzando l'azione del CUG con un costante coinvolgimento dei Responsabili di Settore supportati dall'Ufficio del Personale. Si potranno predisporre azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione, per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti del personale dipendente. In tale ottica il Piano delle Azioni Positive, adotta il concetto di "iniziativa" che raggruppa una pluralità di azioni che presentano caratteristiche comuni. Peraltro si rileva che le azioni spesso concorrano al raggiungimento di più obiettivi contemporaneamente evidenziando una multidimensionalità delle stesse.

**Azioni: -Azioni di *diversity management* (genere):**

- Individuazione di modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni;
- Azioni di sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi con particolare attenzione alla maternità;

**- Azioni di *diversity management* (disabilità).**

- Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità;

**Attori Coinvolti:** ufficio del personale – datori di lavoro

**Misurazione:** Riunione periodica (di norma semestrale) tra il Cug e i Capi Settore. Tali riunioni avranno la finalità di verificare ed eventualmente segnalare situazioni anomale segnalate dal personale dipendente o evidenziate dai Capi Settore, e daranno la possibilità agli attori coinvolti di effettuare proposte migliorative per il contrasto delle azioni di cui sopra.

**Beneficiari:** la totalità dei dipendenti interessati.

**Spesa:** non quantificabile