

## UNIONE DEI COMUNI DEL VILLANOVA

---



**Comune di  
Romana**



**Comune di  
Villanova  
Monteleone**



**Comune di  
Monteleone  
Rocca Doria**



**Comune di  
Padria**



**Comune di  
Mara**

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ  
TRIENNIO 2020/2022  
(ART. 48, comma 1, D. LGS. 11/04/2006 n. 198)

PIANO AZIONI POSITIVE UNIONE COMUNI DEL VILLANOVA

## PREMESSA INTRODUTTIVA

### **Cosa sono le azioni positive**

Nel presente documento di pianificazione illustrate una serie di azioni (cd **azioni positive**) con lo scopo di prevenire e rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva attuazione del principio di rango costituzionale di pari opportunità (nel caso specifico tra uomini e donne), sancito dall'art. 3 della Costituzione..

In attuazione di tale principio, il riferimento principale è il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246", che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Ulteriori richiami e norme che trattano direttamente o indirettamente l'argomento sono contenute in altre disposizioni legislative, quali a titolo non esaustivo: l'art. 7 del d.lgs. n. 165/2001, l'art. 28 del d.lgs. n.81/2008, l'art. 21 della L. n. 183/2010.

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, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che 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. Tale direttiva è stata recentemente aggiornata con la nuova direttiva n. 2/2019.

Secondo quanto disposto dal quadro normativo di riferimento sinteticamente illustrato, 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 luoghi di vertice.

**Si ritiene utile specificare che l'Unione Comuni del Villanova non ha una dotazione organica e non ha dipendenti a tempo indeterminato; pertanto, il presente piano, redatto in forma semplificata, si applica al personale di altri enti che comunque prestano servizio nell'Unione ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004 fino ad un massimo di 12 ore settimanali.**

### Analisi di contesto interno dell'Unione

Come già precisato, l'Unione Comuni del Villanova **non ha una dotazione organica** e, pertanto, non ha dipendenti in servizio. L'attività amministrativa dell'Unione è svolta principalmente da personale dei comuni aderenti all'Unione, autorizzati in virtù dell'art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004.

Per il corrente anno la situazione delle risorse umane può essere così rappresentata:

SERVIZI	UOMINI	DONNE	TOTALE
Finanziari	0	1	1
Amministrativi	0	0	0
Tecnici	1	0	1
Sociali e pubblica istruzione	1	1	2
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

CATEGORIA	Uomini	Donne
A		
B	1	
C	0	
D	1	2
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0

Posti di ruolo a part-time	1	2	3
<b>CATEGORIA C</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>CATEGORIA B</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	1	0	1
<b>CATEGORIA A</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

### **Previsioni per tutto triennio 2020/2022**

La programmazione del fabbisogno del personale viene aggiornata almeno annualmente; allo stato attuale non sono previste nuove assunzioni, fatta salva la possibilità di trasferimento di personale dai comuni aderenti all'Unione.

### **Formazione del personale**

Tutte le risorse umane, senza alcuna distinzione per categoria professionale o sesso, partecipa costantemente ad attività formative e di aggiornamento relative principalmente alle materie afferenti al servizio di competenza.

### **Quadro di sintesi dell'analisi di contesto**

Nell'Unione non risulta si siano mai verificati casi di fenomeni discriminatori nei confronti del personale dipendente. In particolare, si escludono discriminazioni relative a: accesso al lavoro, trattamento giuridico, economico e accesso in carriera, accesso a prestazioni previdenziali, matrimonio, diritti connessi alla maternità, domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino.

## IL PIANO

Il presente Piano di Azioni Positive copre un arco temporale triennale, in conformità alle vigenti disposizioni di legge. Esso costituisce aggiornamento dell'ultimo Piano approvato nel 2019 e presenta un quadro logico sostanzialmente invariato, tenuto conto delle risultanze dell'analisi di contesto.

Costituisce uno strumento molto semplice ed operativo, di facile consultazione e lettura per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni (piuttosto ridotte) dell'Unione.

Nella definizione degli obiettivi si è tenuto conto dell'ultima direttiva 2/2019 del Dipartimento Funzione Pubblica.

Al fine di garantire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, si è valutato di soffermarsi sui seguenti aspetti cardine:

1. tutela dell'ambiente di lavoro;
2. formazione ed aggiornamento che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
3. articolazione flessibile degli orari di lavoro;
4. informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

### Obiettivi specifici

1. **Obiettivo 1:** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
2. **Obiettivo 2:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure finalizzate alla scelta delle risorse umane incaricate a svolgere le prestazioni lavorative presso l'Unione.
3. **Obiettivo 3:** Agevolare l'attività lavorativa mediante l'utilizzo di tempi più flessibili, finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.

**OBIETTIVO 1: TUTELARE L'AMBIENTE DI LAVORO DA CASI DI MOLESTIE, MOBBING E DISCRIMINAZIONI.**

### Azioni:

- a) Monitorare periodicamente l'ambiente di lavoro rispetto alle potenziali cause discriminatorie, invitando le singole risorse umane interessate a segnalare ai soggetti competenti le eventuali criticità;

- b) stimolare i flussi informativi ed i feedback conoscitivi mediante colloqui periodici con il personale, rispetto a potenziali situazioni conflittuali sul posto di lavoro.

Soggetti coinvolti: Tutti.

Destinatari: tutte le risorse umane che prestano attività lavorativa presso l'Unione.

OBIETTIVO 2: GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLE PROCEDURE FINALIZZATE ALLA SCELTA DELLE RISORSE UMANE INCARICATE A SVOLGERE LE PRESTAZIONI LAVORATIVE PRESSO L'UNIONE.

Azioni:

- a. Pubblicazione avviso rivolto a tutto il personale dei comuni aderenti all'Unione, garantendo la parità di genere nella scelta delle unità;

Soggetti coinvolti: Presidente Unione e segretario.

Destinatari: tutti i dipendenti dei comuni aderenti all'Unione.

OBIETTIVO 3: AGEVOLARE L'ATTIVITÀ LAVORATIVA MEDIANTE L'UTILIZZO DI TEMPI PIÙ FLESSIBILI, FINALIZZATI AL SUPERAMENTO DI SPECIFICHE SITUAZIONI DI DISAGIO.

Azioni:

- a. articolazioni orarie flessibili legate a particolari esigenze familiari e personali;
- b. sperimentazione del "**lavoro agile**".
- c. controllo ulteriore per evitare che le riunioni di servizio più importanti vengano organizzate in fasce orarie e nei giorni differenti da quelli in cui sono stati programmati e richiesti permessi per congedi parentali o per la legge n. 104/92.

Soggetti coinvolti: Assemblea, Giunta, Segretario e responsabili di servizio.

Destinatari: tutti i dipendenti.

#### PUBBLICITÀ DEL PIANO

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio online dell'ente, sul sito internet e reso disponibile a tutte le unità lavorative che prestano la l'attività in favore dell'Unione.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.