



Comune di Montecchio Precalcino (VI)

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2025/2027

Relazione introduttiva

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.

L'articolo 42 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

L'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n° 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n° 246*" prevede che i Comuni predispongano 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.

Secondo quanto previsto dalla direttiva n. 2/2019 emanata nel giugno 2019 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alla Pari Opportunità "*La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace*".

L'art. 6, comma 2, lett. g) del Decreto legge 80/2021, convertito in Legge 113/2021, prevede che il PIAO deve definire anche "*le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto delle parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici di concorso*" e, pertanto, nel PIAO 2025-2027 vengono inserire le azioni positive nell'ambito delle pari opportunità previste in detto triennio.

Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate 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 sia indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e

consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere dal decreto legislativo n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo.

La Dotazione Organica del Comune di Montecchio Precalcino prevede la presenza di una forte componente femminile. Per questo è necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal scopo viene elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Nel periodo di validità del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

L'analisi della situazione del personale dipendente alla data attuale in servizio a tempo indeterminato non presenta situazioni di squilibrio di genere così come risulta dalla tabella che segue:

| RUOLO AL 31.12.2024 | DONNE | UOMINI | TOTALE |
|---|-------|--------|--------|
| Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni | 3 | 2 | 5 |
| Area degli Istruttori | 7 | 1 | 8 |
| Area degli Operatori Esperti | 2 | 2 | 4 |
| TOTALE | 12 | 5 | 17 |

Responsabili di Settore: **Donne 2 Uomini 2**

Obiettivi del piano

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi, pertanto il piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Pianificazione azioni positive per il triennio 2025-2027

Il Piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà

quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Nel triennio 2025/2027 l'Amministrazione comunale si prefigge i seguenti obiettivi e per ognuno ha individuato specifiche azioni positive la cui verifica di attuazione sarà oggetto di monitoraggio annuale.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 il piano si propone di:

-rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e maschili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

-garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Settore.

Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio del Personale.

-promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori. Prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro.

-riservare alle donne almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione.

-garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio Informatico dell'Ente, sul sito internet e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

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

OBIETTIVO N. 1: PARI OPPORTUNITÀ

AZIONI POSITIVE INDIVIDUATE

Azione

Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire l'equilibrio delle posizioni femminili e maschili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate

Il Comune di Montecchio Precalcino si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinati da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni;
- previsione di una riserva alle donne, salvo motivata impossibilità, di almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o di selezione;
- garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.

Beneficiari: tutto il personale dipendente

Indicatore: monitoraggio e analisi delle azioni

OBIETTIVO N. 2 – FORMAZIONE

AZIONI POSITIVE INDIVIDUATE

Azione 1

Rilevare il fabbisogno formativo tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini ed incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi di formazione ed aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo svolto in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze familiari e personali con quelle formative.

Beneficiari: tutto il personale dipendente

Azione 2

Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra da assenze prolungate (es. congedo di maternità o di paternità, congedo parentale, malattia, ecc.) sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Settore o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.

Beneficiari: tutto il personale dipendente

Stanziamento 2025-2027 per formazione: € 8.200,00 per ciascun anno

OBIETTIVO N. 3 - BENESSERE ORGANIZZATIVO E PSICOLOGICO

AZIONI POSITIVE INDIVIDUATE

Azione 1

Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntati al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Il Comune di Montecchio Precalcino si impegna alla promozione del benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- Accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- Promozione riunioni periodiche di Settore a cura del relativo Responsabile e rafforzamento riunione periodiche tra Responsabili di Settore;
- formazione in materia di comunicazione interna ed esterna;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- applicazione della normativa in materia di sicurezza e salute di lavoratori con particolare riguardo ai lavoratori fragili, alle donne in stato di gravidanza, all'idoneità degli ambienti e delle attrezzature di lavoro;
- previsione modalità agevolate utilizzo portale del dipendente (mediante app da mobile).

Beneficiari: tutto il personale dipendente

Indicatore: monitoraggio e analisi delle azioni

Azione 2

Lavoro agile:

Compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ente, agevolare lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Beneficiari: tutto il personale dipendente

Indicatore: n. richieste/n. autorizzazioni

OBIETTIVO N. 4 – CONCILIAZIONE VITA LAVORO

AZIONI POSITIVE INDIVIDUATE

Azione

Analizzare le richieste di variazione di orario e di permessi al fine di prevedere e regolamentare forme di flessibilità oraria prevedendo la possibilità di fruire di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate (ad esempio particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori o altre necessità documentate) che, nel rispetto della vigente normativa di legge e contrattuale, consentano ai dipendenti di coniugare le necessità di tipo familiare o personale con le esigenze di servizio, senza aumentare eccessivamente il carico di lavoro dei colleghi di servizio e/o impedire a questi la fruizione di orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe.

Beneficiari: tutto il personale dipendente

Indicatore: n. richieste/n. autorizzazioni