

# **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024/2026**

ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e  
donna  
a norma della Legge 28/11/2005 n. 246" e s.m.i.

## **Premessa**

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Legnaro per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale.

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.

Al riguardo, il D. Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (di seguito "Codice") all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano *Piani triennali di azioni positive* tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Le azioni positive hanno, infatti, 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 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 sottorappresentate ed 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 ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II (artt. 27 e ss) pone i seguenti divieti di discriminazione:

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro;
- Divieto di discriminazione retributiva;
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- Divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici;
- Divieti di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- Divieti 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.

Come confermato dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione, l'assicurazione 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 altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Il Piano per il triennio 2024-2026, redatto in continuità con il Piano delle Azioni Positive 2023-2025, rappresenta uno strumento per offrire a tutti i dipendenti dell'Ente la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione. Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Per il triennio 2023-2025, in continuità con gli obiettivi degli anni precedenti, si conferma la volontà di favorire la diffusione di un modello culturale inclusivo ispirato al valore della pari dignità delle persone, fondato sulla realizzazione delle pari opportunità, orientato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attento alla promozione del benessere anche psicofisico delle persone, motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta e impegnato a valorizzare le differenze per promuovere la parità di genere e superare gli stereotipi basati sul genere.

In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione, anche il Piano delle Azioni Positive va considerato sempre in evoluzione e, per questo, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato per il triennio successivo. Nei prossimi aggiornamenti del PIAO, sarà necessario un lavoro di integrazione di questi obiettivi nell'ambito del Piano, per renderli a tutti gli effetti obiettivi di performance e declinarli nei Piani delle Attività delle singole strutture organizzative. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Amministrazione aggiornerà gli obiettivi per il triennio successivo.

## **Art. 1 - Dati sul personale del Comune di Legnaro**

Prima di procedere con una analisi di maggior dettaglio del piano delle azioni e degli obiettivi previsti per le diverse annualità, si ritiene necessario fotografare la situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2023

	<b>Segretario</b>	<b>Cat. D</b>	<b>Cat. C</b>	<b>Cat. B</b>	<b>Cat. A</b>	<b>Totale</b>
<b>Donne</b>	1	7	8	2	-	18
<b>Uomini</b>	-	5	4	1	-	10
<b>Totale</b>	-	12	12	3	-	28

	Segretario Comunale	Posizioni Organizzative	Personale a Tempo Pieno	Personale Part-time
<b>Donne</b>	1	3	16	1
<b>Uomini</b>	0	4	10	0
<b>Totale</b>	0	7	26	1

Il contesto del Comune di Legnaro, come sopra rappresentato, evidenzia la prevalente presenza femminile nelle categorie di inquadramento del personale dipendente in tutte le aree.

Al momento, non sussistono significative condizioni di divario, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

## Art. 2 - Obiettivi

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026 comprende i seguenti **obiettivi generali**:

- **Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità**
- **Obiettivo 2: Benessere Organizzativo**
- **Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

Le politiche del lavoro già adottate nel Comune di Legnaro sono le seguenti:

1. formazione interna;
2. flessibilità dell'orario di lavoro;
3. informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Esse hanno contribuito a evitare che si determinassero all'interno dell'Ente ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026 del Comune di Legnaro favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro, nello sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento ai seguenti **obiettivi specifici**:

1. promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
2. programmazione di percorsi di percorsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
3. individuazione di iniziative di informazione e sensibilizzazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere gli obiettivi.

### 1. Promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari

**Obiettivo:** favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione e della vita privata, venendo incontro alle problematiche non solo legate alla genitorialità. Ampliamento della possibilità di fruire, in

presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate, di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro

**Finalità strategiche:** consentire ai dipendenti di conciliare "tempo lavoro" e "tempo privato" evitando che i problemi lavorativi incidano su quelli familiari e viceversa e favorendo, invece, la gestione delle due sfere separatamente al fine di migliorare l'equilibrio personale.

**Azione positiva 1:** garantire adeguata flessibilità in entrata ed uscita, in particolare con riferimento alle esigenze legate all'istruzione obbligatoria dei figli; alla cura parentale; all'utilizzo di una mobilità sostenibile; alla fruizione dei servizi; all'utilizzo dei mezzi pubblici, anche attraverso l'utilizzo di forme di orario multi periodale.

**Azione positiva 2:** prevedere un'organizzazione lavorativa dei servizi che contempli la possibilità di venire incontro alle esigenze espresse dai dipendenti in termini di genitorialità e di tutela dell'handicap.

**Azione positiva 3:** I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle **pari opportunità**, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri famigliari.

Il Comune di Legnaro dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il lavoro agile, già massicciamente presente nell'Ente a seguito dell'esperienza emergenziale, è stato disciplinato attraverso il Piano Operativo del lavoro agile (P.O.L.A.) approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 18.03.2021.

## **2. Programmazione di percorsi di percorsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento**

**Obiettivo:** consentire le attività formative che, in base alle esigenze dell'Ente, consentano a tutti i dipendenti di sviluppare, nell'arco del triennio, una propria crescita professionale, con particolare riferimento alle opportunità offerte dalla transizione digitale.

**Finalità strategiche:** tradurre l'esperienza formativa in un momento gratificante per il personale coinvolto che deve essere percepito come occasione di crescita professionale e personale.

**Azione positiva 1:** integrare il più possibile i percorsi formativi con gli orari di lavoro, anche a tempo parziale, salvaguardando il tempo normalmente dedicato ai bisogni familiari.

**Azione positiva 2:** creazione ed aggiornamento di una banca dati completa della formazione effettuata, che consenta l'estrapolazione di dati statistici anche in relazione alla parità di genere nel coinvolgimento dei dipendenti.

**Azione positiva 3:** conservazione nei fascicoli dei dipendenti degli attestati relativi alla formazione ottenuta.

## **3. Individuazione di iniziative di informazione e sensibilizzazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro**

**Obiettivo:** favorire la conoscenza da parte dei dipendenti sull'attività svolta dall'Amministrazione in materia di pari opportunità e sulle disposizioni normative.

**Finalità strategiche:** consentire, tramite la conoscenza, parità di opportunità e trattamento tra dipendenti.

**Azione positiva 1:** gestire in modo trasparente ed uniforme l'applicazione delle norme di cui al punto precedente.

**Azione positiva 2:** garantire consulenza ai dipendenti in materia di permessi agevolando la gestione del tempo casa/lavoro, evitando conflitti che non favorirebbero né la serenità personale né la produttività.

**Azione positiva 3:** Sensibilizzare dei/delle lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico, che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità;

**Azione positiva 4:** Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori").

### **Art. 3 - Attuazione del Piano**

L'Amministrazione Comunale, prima dell'approvazione, sottoporrà il presente Piano Triennale al Comitato Unico di Garanzia, alle OO.SS., alle RSU, alla Consiglieria di Parità territorialmente competente per il parere.

Si impegna, quindi, ad avvenuta approvazione, ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel Piano stesso e a dare attuazione in quanto in esso contenuto.

L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini verrà tenuto presente nella formulazione di Regolamenti, atti amministrativi e nella predisposizione di ogni attività.

Si impegna, altresì, a provvedere al controllo in itinere del Piano, al fine di monitorare i tempi e le modalità di attuazione in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia.

### **Art. 4 - Durata**

Il presente Piano ha durata triennale per il periodo 2024-2026 e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione.

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. Nei prossimi aggiornamenti del PIAO, sarà necessario un lavoro di integrazione di questi obiettivi nell'ambito del Piano, per renderli a tutti gli effetti obiettivi di performance e declinarli nei Piani delle Attività delle singole strutture organizzative. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Amministrazione aggiornerà gli obiettivi per il triennio successivo.

### **Art. 5 - Pubblicazione e diffusione**

Una volta approvato, il Piano deve essere pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile a tutti i dipendenti del Comune.