



## NORMATIVA DI RIFERIMENTO

### a) Il contesto europeo

**Direttiva 2000/43/CE** - Nel giugno 2000, la Commissione Europea adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

### b) Il contesto normativo nazionale

- Legge n. 125 del 10/04/1991 *“Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*;
- Legge n. 53 del 08/03/2000 *“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”*;
- D.lgs. n. 165 del 30/03/2001 (art. 7-54-57) *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- D.lgs. n. 198 del 01/04/2006 *“Codice delle pari opportunità”*;
- Direttiva del 23/05/2007 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”*;
- D.lgs. n. 150 del 27/10/2009 *“Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;
- Legge n. 183 del 04/11/2010 (art. 21) *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”*;
- Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità *“Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*;
- Legge n. 124 del 7/8/2015 *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*;
- Direttiva n. 2/19 del Ministro Per La Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario Delegato Alle Pari Opportunità *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* pubblicata in GU Serie Generale n.184 del 07-08-2019.



## PREMESSA

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare *"la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*. La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."*

Per il vero, la materia era già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare dall'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000, che prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva, invece, la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*.

Successivamente, l'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D.Lgs. 165/2011 (*"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*) il quale prevede - all'art. 7 - 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"*, e - all'art. 57 - la costituzione del CUG "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità, *"l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza"*.

Inoltre, in tema di sicurezza, il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 81/2008, che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;



- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi;

Infine, con la citata direttiva n. 2/2019 del Ministro Per La Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario Delegato Alle Pari Opportunità *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*, volta ad aggiornare la direttiva del 23 maggio 2007 alla luce degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative intervenute successivamente, si stabilisce, tra le altre cose, In ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della *performance*.

Alla luce del D.L. n. 132 del 30 giugno 2022, il PAP viene integrato nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

In definitiva, punti chiave del complesso normativo citato sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane ed il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

In base a questi principi, l'organizzazione del lavoro deve essere pensata e realizzata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario di lavoro a favore dei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare.

Il presente Piano di Azioni Positive si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, avuto riguardo alle realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

### **RELAZIONE INTRODUTTIVA**

L'organizzazione del Comune di Dolcè al 31/12/2024 vede una maggiore presenza maschile (9 unità) rispetto a quella femminile (5 unità). Questo rende necessario, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo e di rilevanza strategica. A tal fine è stato elaborato il presente Piano Triennale di azioni positive.

Il Piano se compreso e ben utilizzato potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti, dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno e partecipazione in un ambiente di benessere organizzativo ed ambientale privo di particolari disagi.

Per quanto riguarda l'attuazione del previgente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026, molto sinteticamente di può affermare che uno dei risultati più tangibili è stato l'approccio tendenzialmente flessibile e di favore per quanto concerne l'orario di lavoro ed in tema di ferie, permessi e istituti affini.



Comune di Dolcè (VR)

Da rimarcare anche la conferma nel corso del 2024 del mantenimento del regime orario part-time, in deroga al tempo pieno contrattualmente previsto, di tre dipendenti donne, onde consentire alle stesse una migliore conciliazione delle esigenze di vita e lavoro.

Tale conferma è da considerarsi ancor più significativa nella misura in cui è intervenuta in una situazione di lieve carenza di personale dell'ente.

Nel periodo di vigenza del nuovo Piano per il triennio 2025-2027 è intenzione dell'Ente di raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

### **ANALISI DATI DEL PERSONALE**

#### **Personale dipendente**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

Al 31 DICEMBRE 2024

**TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO N. 14**

**DONNE N. 5**

**UOMINI N. 9**

Così suddivisi per Area di appartenenza secondo il nuovo sistema di classificazione previsto dal CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 del 16/11/2022:

<b>AREA</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Operatori (ex cat. A)	0	0	0
Operatori esperti (ex cat. B)	2	1	3
Istruttori (ex cat. C)	6	3	9
Funzionari e Elevata Qualificazione (ex cat. D)	1	1	2
<b>TOTALE</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>

#### **Ruoli apicali**

La situazione organica per quanto riguarda i lavoratori che ricoprono ruoli apicali o sono incaricati di responsabilità gestionali ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000 è così rappresentata:



Comune di Dolcè (VR)

<b>LAVORATORI</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Segretario Comunale	1	0	1
Responsabili di settore	1	1	2
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

Si dà comunque atto che, allo stato dei fatti, occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198.

#### **SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE AL 31.12.2024:**

AREA	POSTO DI RUOLO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Funzionari e Elevata Qualificazione (ex cat. D)	A tempo pieno	1	1	2
	A part-time	0	0	0
Istruttori (ex cat. C)	A tempo pieno	6	0	6
	A part-time	0	3	3
Operatori esperti (ex cat. B)	A tempo pieno	2	1	3
	A part-time	0	0	0
Operatori (ex cat. A)	A tempo pieno	0	0	0
	A part-time	0	0	0

#### **AZIONI POSITIVE**

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione Comunale intende realizzare il seguente Piano di Azioni Positive:

##### **• ORARI DI LAVORO**

- Proseguire nel consentire l'utilizzo della flessibilità oraria in entrata/uscita dal lavoro, oltre a quella attualmente prevista per la generalità dei dipendenti, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, (assistenza di minori, anziani, malati gravi, disabili), nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.
- Disponibilità dell'Amministrazione sull'utilizzo del part-time come una delle forme di flessibilità da integrare nell'organizzazione del lavoro;
- Favorire agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle



persone che rientrano in servizio dopo un congedo di maternità/paternità, dopo un congedo parentale o dopo un lungo periodo di assenza per altri motivi.

- Il Servizio Risorse Umane rende disponibile la consultazione, da parte dei dipendenti, della normativa riferita alla tutela della maternità e ai permessi/assenze per motivi familiari.

- **TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO DA CASI DI MOLESTIE, MOBBING E DISCRIMINAZIONI.**

L'Amministrazione si impegna, anche attraverso l'implementazione del CUG, avvenuta con determina Area Contabile e Personale n. 83 del 15/03/2023, ai sensi dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183 (che ha previsto la costituzione, presso le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 2 del D.lgs. 165/2001, del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing), a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

- **FORMAZIONE.**

- I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time;
- Supportare adeguatamente il reinserimento operativo al rientro dal congedo di maternità/paternità, dal congedo parentale, o da un lungo periodo di assenza per altri motivi, mediante opportune forme di affiancamento lavorativo e di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo.

- **ASSUNZIONI DI PERSONALE**

- È intenzione dell'Amministrazione, in vista di nuove assunzioni di personale, rispettare quanto previsto dal comma 5 dell'art. 7 del D. Lgs. 196/2000, per cui "*al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera d), della citata legge n. 125 del 1991*" i piani di azioni positive "*favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione*".

Il presente Piano ha durata triennale (2025/2027)



Comune di Dolcè (VR)

Il Piano verrà inserito all'interno del P.I.A.O. 2025-2027, pubblicato all'albo pretorio online dell'Ente e sul sito internet, nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente.

Nel periodo di vigenza del presente piano, saranno raccolti, presso il Servizio Risorse Umane, 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.

Dato atto che lo schema del Piano delle Azioni Positive è stato trasmesso a mezzo PEC, prot. n. 623 del 23.01.2025, alla Consigliera Provinciale di Parità e alle Organizzazioni Sindacali, ai sensi dell'art. 48, D.Lgs. n. 198/2006;

Visto il successivo prot. n. 1388 del 17.02.2025, con il quale viene recepita la nota di osservazione della Consigliera Provinciale di Parità in riferimento al Piano delle Azioni Positive 2025 - 2027;

Si da atto che si provvederà nel più breve tempo possibile, a redigere il Codice di Condotta per prevenire ogni forma di discriminazione e violenza nel luogo di lavoro, individuando le procedure da seguire per la segnalazione di eventuali comportamenti molesti e inopportuni, dandone informazione a tutto il personale, individuando gli indicatori per misurare l'efficacia di ogni azione positiva.

#### ALLEGATI:

- a) Mappatura dei processi
- b) Analisi dei rischi
- c) Individuazione e programmazione delle misure
- d) Individuazione delle principali misure per aree di rischio
- e) Misure di trasparenza