

COMUNE DI PONTE NELLE ALPI
(Provincia di Belluno)



**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI
OPPORTUNITÀ 2025/2027**

(art. 48 del D.Lgs. 198/2006)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. ___ del __/__/2025

Premessa

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 tra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.

L'art. 7 del D.Lgs. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni garantiscano 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 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 e psichica al proprio interno.

Il D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad avversare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell'uguaglianza tra i generi, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana. L'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, in particolare, stabilisce che gli Enti, tra cui le Amministrazioni comunali, adottino piani di durata triennale di azioni positive volte ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità, e la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche", emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità, recano le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e di valorizzazione del benessere di chi lavora e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione/armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, formare una cultura delle differenze di genere, promuovere l'occupazione femminile, rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale e contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Le azioni positive pertanto non vanno intese solo come 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, infatti, 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.

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Ponte nelle Alpi negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, reinserimento lavorativo, promozione delle pari opportunità di formazione e valorizzazione delle competenze, sviluppo di carriera e professionalità) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambito lavorativo stesso tra uomini e donne presso l'Ente.

Il piano triennale delle azioni positive, partendo dalla rilevazione della situazione attuale, intende mantenere e promuovere ulteriormente le pari opportunità all'interno dell'Amministrazione comunale, non solo in termini formali, ma anche in termini sostanziali, rimuovendo gli ostacoli che impediscono la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari, personali ed aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) ed è parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

I dipendenti del Comune di Ponte nelle Alpi

I dati di seguito riportati e riferiti alla data del 31/12/2024 dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Ponte nelle Alpi da parte delle donne non incontri ostacoli, non solo per quanto attiene le categorie medio basse, ma anche per quanto concerne all'area delle posizioni organizzative. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Le posizioni gerarchiche di inquadramento nelle categorie contrattuali non evidenziano divari significativi tra generi e comunque non certamente tali da richiedere l'adozione di misure di riequilibrio.

	DONNE					UOMINI				
Classi età Inquadramento	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Categoria A					1			1		
Categoria B				4				2	3	
Categoria C			3	10	2	1	1		2	1
Categoria D			2	1					2	
TOTALE	0	1	5	14	5	1	1	2	9	2
% di genere			22%	65%	13%	8%	8%	23%	53%	8%
% sul TOTALE			14%	42%	8%	3%	3%	8%	19%	3%

Tabella 1: ripartizione del personale per genere ed età nella categoria di inquadramento.

Alla data del 31/12/2024 il personale del Comune di Ponte nelle Alpi è composto da 36 lavoratori a tempo indeterminato, di cui:

- n. 23 donne così suddivise: n. 19 a tempo pieno, n. 4 a tempo parziale superiore al 50%
- n. 13 uomini così suddivisi: n. 11 a tempo pieno, n. 2 a tempo parziale superiore al 50%.

	DONNE					UOMINI				
Classi età Tipo presenza	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Tempo pieno			5	12	2	1	1	2	6	1
Part Time >50%				3	1			1	1	
TOTALE	0	1	5	14	5	1	1	2	9	2
% sul TOTALE			14%	42%	8%	3%	3%	8%	19%	3%

Tabella 2: ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza.

Le donne rappresentano il 64% del totale dei dipendenti dell'Ente.

Si evince che non occorre mettere in atto misure volte a favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006. Non si ritiene, peraltro, di mettere in atto misure volte a favorire un riequilibrio della presenza maschile dell'Ente dato che, di prassi, risultano sempre garantite le pari opportunità di accesso alle posizioni di responsabilità, assegnate a discrezione dell'Amministrazione ad entrambi i generi sulla base delle competenze necessarie a ricoprirle.

PRINCIPALI MISURE ADOTTATE IN APPLICAZIONE DEI PIANI TRIENNALI DELLE AZIONI POSITIVE

Con la Deliberazione Giunta Comunale n. 203 del 29/11/2023 il Comune ha approvato il piano triennale per la promozione delle azioni positive 2024/2026, poi confluito nel PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024/2026 approvato con successiva delibera di Giunta n. 23 del 07.02.2024.

L'Amministrazione comunale ha cercato di garantire condizioni di pari opportunità fra uomini e donne mediante:

- flessibilità dell'orario di lavoro e riconoscimento del part-time, favorendo la possibilità di adattare l'orario di lavoro alle esigenze familiari;
- possibilità di partecipare a corsi di formazione nell'orario di lavoro sia del personale femminile che di quello maschile;
- commissione concorsi con la partecipazione di componenti di genere femminile e maschile;
- con determinazione n. 364 del 28.07.2021 è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia (CUG) 2021-2025 per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 21 della Legge 183/2010. Il Comitato è stato successivamente rinnovato nei suoi componenti a seguito di dimissioni di un membro con determinazione n. 298 del 19.06.2024.

Azioni positive previste nel triennio 2024/2026

Per il triennio 2024/2026 si prevedono le seguenti azioni positive:

Obiettivo n. 1 <i>Promozione della flessibilità oraria</i>	
Finalità	Favorire la conciliazione tra i tempi di vita personale, familiare e lavorativa con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione, attraverso l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario, inoltre con delibera di Giunta n. 33 del 18/03/2020 è stato approvato il regolamento per la disciplina del lavoro agile.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2025/2027

Obiettivo n. 2 <i>Promozione formazione e valorizzazione delle competenze</i>	
Finalità	<p>I piani di formazione dell'Amministrazione saranno definiti in modo da consentire pari possibilità ai dipendenti di frequentare i corsi/ attività formative. Si terrà pertanto conto dell'articolazione dei corsi in base a orari e sedi utili a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time. L'Amministrazione si impegna inoltre a valorizzare adeguatamente le competenze e i contributi del personale disabile eventualmente impiegato, attraverso il coinvolgimento nelle iniziative di formazione promosse e mediante apposite iniziative di accompagnamento sia in fase di inserimento lavorativo, sia in momenti successivi, al fine di rilevare e risolvere eventuali problematiche che dovessero insorgere.</p> <p>L'ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale;</p>
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2025/2027

Obiettivo n. 3 <i>Sviluppo di carriera e professionalità</i>	
Finalità	<p>L'Ente favorisce lo sviluppo della crescita professionale e/o di carriera dei lavoratori e delle lavoratrici senza alcuna discriminazione. Dando attuazione a quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, sarà promosso il merito e il miglioramento della performance individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti (incentivi sia economici che di carriera) selettivi, secondo logiche meritocratiche. Inoltre, si impegnano a promuovere le pari opportunità anche mediante l'inserimento di specifici obiettivi organizzativi (che potranno rivolgersi sia al contesto interno sia al contesto esterno di ciascun Ente) nel Piano della performance. Sarà inoltre garantita la coerenza tra il Piano della performance e il presente Piano di Azioni Positive.</p> <p>Per facilitare l'equilibrio di genere, la gestione delle risorse umane (valutazione, assegnazione incarichi, retribuzioni incentivanti, ecc.) sarà improntata sulla verifica degli aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra uomini e donne. In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Nella redazione dei bandi di concorso è sempre richiamato espressamente il rispetto delle norme in materia di pari opportunità, in particolare la Legge 10 aprile 1991 n°125 e dell'art. 57 del D. Lgs n° 165 del 30 marzo 2001, garantendo parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed al relativo

	<p>trattamento sul lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata. ➤ Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera; ➤ Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Amministrazione comunale valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi; <p>Il piano occupazionale assicura che le assegnazioni dei posti di lavoro avvengano esclusivamente sulla base della professionalità, delle attitudini e capacità professionali, tenendo conto, se necessario, delle condizioni di salute e di eventuali limitazioni conseguenti ai controlli sanitari, nel rispetto delle competenze e del bagaglio professionale dei dipendenti.</p>
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2025/2027

Obiettivo n. 4 Composizione di Commissioni, Comitati e altri gruppi di lavoro	
Finalità	Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, nonché in tutti gli altri eventuali organismi e gruppi di lavoro istituite dall'Ente la pari rappresentanza di uomini o donne.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2025/2027

Obiettivo n. 5 Tutelare l'ambiente di lavoro da molestie, mobbing e discriminazioni di genere	
Finalità	<p>Assicurare che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di <i>mobbing</i>, 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. Garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.</p> <p>Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. Per agire positivamente sulla sua percezione è importante dedicare particolare attenzione alla informazione, formazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione (per un'azione amministrativa non discriminatoria e basata sui diritti umani nei confronti dei nuovi cittadini e cittadine); sui temi del <i>mobbing</i> e del benessere organizzativo (coinvolgendo anche la dirigenza e i responsabili di ufficio per riconoscere i segnali di stress legati all'attività lavorativa, favorirne forme efficaci di comunicazione e gestione dei conflitti); alla comunicazione interna 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. Fondamentale sarà l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio volto a promuovere l'uso di una comunicazione rispettosa della differenza di genere.</p>
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2025/2027

Obiettivo n. 6 Sicurezza sul lavoro e benessere ambientale.	
Finalità	Impegno nel dare attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi

	<p>presente negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi formativi e informativi in materia. Nomina del Medico competente, del Responsabile interno del servizio di Prevenzione e Protezione, nonché del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. L'Ente procede all'adempimento relativo all'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato ricorrendo a professionisti esterni qualificati e corsi finalizzati.</p>
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2025/2027

Obiettivo n. 7 <i>Promozione e sensibilizzazione di una cultura di parità e pari opportunità.</i>	
Finalità	<p>Rafforzamento del ruolo svolto dal Comitato Unico di Garanzia al fine di aumentare la sensibilizzazione nei confronti della tematica della violenza e disparità di genere.</p> <p>Costituzione del nuovo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità in scadenza a fine 2025.</p>
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2025/2027

Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

Il Comune di Ponte nelle Alpi si impegna a individuare le risorse necessarie, anche partecipando ad eventuali bandi regionali, nazionali o europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

Durata del piano - monitoraggio

Il presente piano ha durata triennale 2025-2027. Il Piano Triennale delle Azioni Positive è pubblicato come allegato al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) in una sezione specifica del sito istituzionale dell'Ente e inviato a tutti i dipendenti tramite e-mail.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del C.U.G. in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

L'Amministrazione Comunale informerà le RSU e la Consigliera di Parità della Provincia di Belluno, impegnandosi a rispettare i tempi e i modi d'attuazione del presente piano. S'impegna altresì a improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in attuazione di esso.