

**COMUNE DI TRISSINO
PROVINCIA DI VICENZA**

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025-2027

"L'uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale per tutte e per tutti e rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente, il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale.

Malgrado i numerosi esempi di un riconoscimento formale e dei progressi compiuti, la parità fra donne e uomini nella vita quotidiana non è ancora una realtà. Nella pratica donne e uomini non godono degli stessi diritti. Persistono disparità politiche, economiche e culturali, - per esempio le disparità salariali e la bassa rappresentanza in politica.

Queste disparità sono prassi consolidate che derivano da numerosi stereotipi presenti nella famiglia, nell'educazione, nella cultura, nei mezzi di comunicazione, nel mondo del lavoro, nell'organizzazione della società..... Tutti ambiti nei quali è possibile agire adottando un approccio nuovo e operando cambiamenti strutturali.

Per giungere all'instaurarsi di una società fondata sulla parità, è fondamentale che gli enti locali e regionali integrino completamente la dimensione di genere nelle proprie politiche, nella propria organizzazione e nelle relative procedure. Nel mondo di oggi e di domani, una effettiva parità tra donne e uomini rappresenta inoltre la chiave del successo economico e sociale - non soltanto a livello europeo o nazionale, ma anche nelle nostre Regioni, nelle nostre Città e nei nostri Comuni. "....

(dalla Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa il 12 maggio 2006 ad Innsbruck)

PREMESSA

Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni" all'art. 7, comma 1, stabilisce:

"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".

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" 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".

L'art. 48, comma 1, del predetto Decreto Legislativo n. 198/2006 stabilisce che le pubbliche amministrazioni devono predisporre e approvare il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP). Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette 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 tra uomini e donne.

Da ultimo con la Direttiva n. 2/2019 del 29 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE" sono definite 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, recante *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

La direttiva sopracitata sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive e le più ampie iniziative 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.

Il Comune di Trissino, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, in continuità con quanto intrapreso con il precedente Piano delle azioni positive 2024-2026 intende proseguire in un percorso volto ad armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individuando quanto di seguito esposto.

Analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio al 31/12/2024 (compresi Segretario Comunale e contratti lavoro flessibile), presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

DIPENDENTI n.	34	Percentuale
DONNE n.	20	58,82%
UOMINI n.	14	41,18%

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGREGGATO PER GENERE

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E PIENO	N.	UOMINI	DONNE
Funzionari ed E.Q. (comprese le P.O.)	7	2	5
Istruttori	17	5	12
Operatori Esperti	3	3	0

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E PARZIALE	N.	UOMINI	DONNE
Funzionari ed E.Q.	0	0	0
Istruttori	5	2	3
Operatori Esperti	0	0	0

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO e con contratto somministrazione – lavoro flessibile	N.	UOMINI	DONNE
Istruttori	2	2	0

POSIZIONI ORGANIZZATIVE	TOT.	UOMINI	DONNE
Funzionari ed E.Q.	5	2	3

SEGRETARIO COMUNALE	TOT.	UOMINI	DONNE
	/	/	/

OBIETTIVI GENERALI 2025/2027

Nel corso del triennio il Comune di Trissino intende realizzare un piano di azioni positive in continuità con quello del triennio precedente teso a:

Obiettivo 1. Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni.

Obiettivo 2. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Obiettivo 6. Promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.).

AMBITO DI AZIONE: TUTELA DALLE MOLESTIE E/O DISCRIMINAZIONI (OBIETTIVO 1)

Il Comune di Trissino si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate, ad es., 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 del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

AMBITO DI AZIONE: TUTELA DEL BENESSERE (OBIETTIVO 2)

Il Comune di Trissino si impegna alla promozione del benessere organizzativo ed individuale. Tali finalità verranno realizzate 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 riunioni 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 dei lavoratori con particolare riguardo ai lavoratori fragili, alle donne in stato di gravidanza, all'idoneità degli ambienti e delle attrezzature di lavoro.

AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ (OBIETTIVO 3)

Il Comune di Trissino si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso, garantendo il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- > formazione ed aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere ed organizzati, ove possibile, in orari compatibili con quelli delle/dei lavoratrici/lavoratori part-time;
- > diffusione a tutto il personale potenzialmente interessato delle offerte formative rientranti nei pacchetti formativi continuativi annuali messi a disposizione dall'Ente (es. Master Anci Veneto);
- > previsione di una riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- > in sede di richiesta di designazioni inoltrate dal Comune ad enti esterni ai fini della nomina in commissioni, comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- > adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente.

AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ (OBIETTIVO 4)

Il Comune di Trissino si impegna a continuare a favorire le politiche di conciliazione tra

responsabilità professionali e familiari nell'organizzazione del lavoro, nell'ottica della conciliazione dei tempi vita/lavoro, dell'economia degli spostamenti, delle particolari situazioni ed esigenze familiari, oltre che dell'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

> A tal fine continueranno ad essere consentite anche temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro e verrà favorito il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità o dal congedo di paternità o dal congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento del Responsabile di Settore/Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso apposite iniziative di formazione. Verrà inoltre favorita la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente di lavoro mediante l'utilizzo di sistemi di comunicazione a distanza nei predetti periodi di assenza prolungata.

AMBITO DI AZIONE: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE (OBIETTIVO 5)

Il Comune di Trissino si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- > diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- > incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- > realizzazione riunioni periodiche sistematiche di Settore, a cura del relativo Responsabile.

AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE DEL C.U.G. (OBIETTIVO 6)

Il Comune di Trissino aveva nominato il C.U.G. con determinazione n. 28/2015. Tale Comitato è scaduto ed ha avuto una limitata operatività causa riduzione dei relativi componenti, come risultante da relazione interna acquisita.

Con determinazione n. 64 del 03/03/2021 è stato avviato il procedimento per la nomina del nuovo Comitato, con conseguente approvazione dell'avviso per l'autocandidatura del personale del Comune di Trissino al fine della designazione della quota di rappresentanti dell'Amministrazione del C.U.G.

Con nota prot. comunale n. 3658 del 03/03/2021, tale avviso è stato trasmesso a tutti i dipendenti comunali, invitando gli eventuali interessati a presentare la propria autocandidatura entro il 23/03/2021. Nessun dipendente ha presentato autocandidatura.

Con successiva determinazione n. 110 del 12/04/2021 sono stati riaperti i termini per la presentazione di autocandidature per la nomina del nuovo C.U.G.

Con nota prot. comunale n. 6166 del 13/04/2021 è stato trasmesso e data pubblicità all'avviso di riapertura termini per la presentazione dell'autocandidatura dei dipendenti comunali eventualmente interessati (scadenza presentazione 03/05/2021) ma, anche in questo caso, nessun dipendente ha aderito.

Pertanto, ad oggi, il C.U.G. nel Comune di Trissino non è stato rinnovato per i sopra menzionati motivi.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano sarà pubblicato sul sito Internet nella sezione "Amministrazione Trasparente" sotto sezione "Altri contenuti – Dati ulteriori", in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini. Sarà trasmesso ai Responsabili di Settore, a tutto il personale dipendente e alla

R.S.U nonché alla Consigliera di Parità della Provincia di Vicenza.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti presso l'Ufficio Segreteria pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento.