



Comune di Soverzene
Provincia di Belluno

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ
2025-2027**

***ALL. B Piano Integrato
di Attività e Organizzazione
2025 – 2027***

Premessa

Il principio di parità e di pari opportunità tra donne e uomini, nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona, si fonda sulla rimozione degli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra i sessi e alla valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale e organizzativo.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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, intervenendo in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e "*temporanee*", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Inoltre, sono misure "*preferenziali*", in quanto pongono rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni con l'obiettivo di attuare interventi di valorizzazione del lavoro dei soggetti meno rappresentati.

Fonti Normative

L'Amministrazione intende assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena ed effettiva parità di opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Nell'agire teso a tale finalità, l'Amministrazione opera con riferimento e nel rispetto del seguente quadro normativo, in linea con il dettame della Carta costituzionale secondo cui il principio di parità è uno dei criteri fondanti della Repubblica Italiana:

- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni";
- il D. Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, il quale 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;
- la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, la quale specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;
- il D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", il quale prevede il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, che le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare;
- l'art. 21 della L. 183 del 04 novembre 2010 (c.d. "Collegato Lavoro"), che introduce delle innovazioni nell'ambito degli strumenti previsti a sostegno del lavoro delle donne e prevede l'istituzione presso ciascun Ente dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- il D. Lgs. 15 giugno 2015 n. 80 recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro" in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014 n. 183;
- la direttiva 4 marzo 2011 recante "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";
- la direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, contenente "misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche".

La direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità

Il Piano triennale delle azioni positive è disciplinato dalla direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia delle amministrazioni pubbliche”, emanata nel giugno 2019 dal Ministero della Funzione pubblica.

Le finalità perseguite dalla direttiva possono essere sintetizzate nei seguenti punti:

- superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica;
- sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;
- semplificare l'implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;
- rafforzare il ruolo del CUG con la previsione di nuclei di ascolto organizzativo;
- spingere la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale del Paese.

La direttiva, per raggiungere i suddetti obiettivi, richiama innanzitutto le principali disposizioni vigenti volte a prevenire e contrastare le discriminazioni in ambito lavorativo:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge 300/1970 e art. 27 e 31 del D.Lgs. 198/2006);
- obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'art. 26 del D.Lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie;
- divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (artt. 28 e 29 del D.Lgs. 198/2006);
- divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del D.Lgs. n. 198/2006);
- divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge 300/1970) sul matrimonio (art. 356 del D.Lgs 198/2006), sulla maternità e a causa di domande o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del D.Lgs. 151/2001).

La direttiva prevede, inoltre, 5 linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche:

- Piani triennali di azioni positive
- Politiche di reclutamento e gestione del personale
- Organizzazione del lavoro
- Promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e lavoro
- Rafforzamento dei Comitati Unici di garanzia

Durata e Funzioni del Piano delle Azioni Positive

Il Comune di Soverzene nel rispetto della normativa vigente e in continuità con il precedente Piano Triennale delle Azioni Positive 2024-2026, inglobato nel PIAO 2024/2026, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 25.01.2024, ha inteso predisporre un Piano di Azioni Positive 2025-2027 (d'ora innanzi PAP 2025-2027) quale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità e di rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne per quanto concerne l'occupazione, il lavoro e la retribuzione.

Il PAP 2025-2027 è stato elaborato con la piena collaborazione del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni Associato” (d'ora innanzi C.U.G. Associato), organismo paritetico che ha unificato le competenze dei preesistenti Comitati - quello per le Pari Opportunità e quello riguardante il fenomeno del Mobbing – che nel contesto di riferimento è stato costituito in forma associata presso l'Unione Montana Cadore - Longaronese - Zoldo al fine di riunire più enti del territorio e definire iniziative di

promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo, partendo dall'analisi della situazione di ciascun Ente associato.

Fanno attualmente parte del CUG Associato i seguenti Enti: Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo, Comuni di Longarone, Zoppè di Cadore, Soverzene, Ospitale di Cadore, Calalzo di Cadore.

Sono stati nominati componenti del CUG per il Comune di Soverzene:

- Sacchet Loretta – membro effettivo
- De Bettio Livio – membro effettivo
- Burigo Mario – membro supplente

Entro il 1° marzo di ciascun anno, l'amministrazione trasmette al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità – i dati statistici (analisi quantitativa del personale, retribuzioni medie), la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese, la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi.

Le predette informazioni confluiscono integralmente in allegato alla relazione che il CUG predispose entro il 30 marzo e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato. La relazione viene presentata agli organi di indirizzo politico-amministrativo e trasmessa anche al Nucleo di valutazione.

Il PAP 2025-2027 avrà decorrenza triennale a partire dall'adozione della deliberazione con cui la Giunta Comunale provvederà ad approvare il PIAO 2025/2027. In tale contesto Il piano riassume obiettivi, tempi, risorse disponibili e risultati attesi per riequilibrare situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne, assume gli obiettivi di trasversalità e di pari opportunità e li inserisce nella cultura lavorativa ed organizzativa dell'Ente pubblico.

Il presente Piano dovrà essere aggiornato annualmente e sarà pubblicato sul sito internet istituzionale alla voce "Amministrazione Trasparente" (sottosezione Altri contenuti > Dati ulteriori > CUG) e reso disponibile a tutto il personale dipendente.

Nel periodo di vigenza, il personale dipendente potrà fornire al CUG Associato, pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti in tema di promozione delle pari opportunità, affinché si possa procedere ad un conseguente adeguamento del Piano.

SITUAZIONE PERSONALE COMUNE DI SOVERZENE AL 31.12.2024

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

| Classi età Inquadramento | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|---|--------|------------|------------|------------|---------|----------|------------|------------|------------|---------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 |
| PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO/ DETERMINATO | | | | | | | | | | |
| AREA DEI FUNZIONARI (EX CATEGORIA D) | | | | 1 | | | | | | |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CATEGORIA C) | | | | | | 1 | | | 1 | |
| AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX CATEGORIA B) | | | | 1 | | | | | | |
| AREA DEGLI OPERATORI (EX CATEGORIA A) | | | | | | | | | | |
| Totale personale | | | | 2 | | 1 | | | 1 | |

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

| Classi età / Tipo Presenza | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|-------------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|----------|---|----------|------------|------------|------------|---------|----------|---|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Tempo Pieno | | | | 1 | | 1 | | 1 | | | 1 | | 2 | |
| Part Time >50% | | | | | | | | | | | | | | |
| Part Time <50% | | | | 1 | | 1 | | | | | | | | |
| Totale | | | | 2 | | 2 | | 1 | | | 1 | | 2 | |

Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

| Tipo Posizione di responsabilità | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|-----------------------------------|-----------------|---|-----------------|---|-----------------|----------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Area Amministrativa e Finanziaria | | | 1 | | 1 | |
| Area Tecnica | 1 | | | | 1 | |
| Totale personale | 1 | | 1 | | 2 | 100,00% |

Azioni positive attivate nel precedente triennio

L'Amministrazione, nel triennio trascorso, ha costantemente promosso il rispetto dei seguenti principi e svolto le seguenti azioni di promozione e garanzia delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro:

1. approvazione di piani triennali delle azioni positive, con aggiornamenti annuali, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e il suo aggiornamento annuale come previsto dalla direttiva n. 2/2019;
2. attuazione di politiche di reclutamento e di gestione del personale dirette a rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e a promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, evitando penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi;
3. organizzazione del lavoro progettata e strutturata con modalità che garantiscono il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e che favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
4. promozione, anche avvalendosi del CUG, di percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, per la promozione del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; produzione di statistiche sul personale ripartite per genere; uso in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di termini non discriminatori; promozione di analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi;
5. rafforzamento del CUG attraverso 3 funzioni (propositiva, consultiva e di verifica);

6. obbligo di osservare ed esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti in materia di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo e riferite ai fattori di rischio: genere, età, orientamento sessuale, razza e origine etnica, disabilità, religione e opinioni personali.

Azioni positive in programma per il triennio 2025-2027

L'Amministrazione, per il triennio 2025/2027, in continuità con quanto operato precedentemente e nel rispetto delle indicazioni formulate dal Comitato Unico di Garanzia (cfr. verbale n. 03 del 26.11.2024), intende perseguire la realizzazione delle seguenti azioni positive tese a promuovere le pari opportunità e il benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro:

INIZIATIVA 1

Obiettivi: mantenere la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali.

Azioni: conferire/confermare gli incarichi di Elevata Qualificazione tenendo conto delle condizioni di pari opportunità, garantendo alla componente femminile valorizzazione e carriera; monitorare gli incarichi conferiti, dandone comunicazione al CUG; composizione paritetica delle Commissioni di concorso in conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente.

Attori coinvolti: Amministrazione, Segretario Comunale e personale del Comune di Soverzene; CUG associato.

Misurazione: numero di incarichi di Elevata Qualificazione conferiti/confermati a personale di genere femminile; numero commissioni concorso a composizione paritetica.

Beneficiari: personale dipendente

Spesa: già prevista a bilancio, consistente nel budget per la retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione.

INIZIATIVA 2

Obiettivo: mantenere/garantire il medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne.

Azioni: monitorare le indennità e le elevate qualificazioni al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG.

Attori coinvolti: Amministrazione, Segretario Comunale e personale del Comune di Soverzene; CUG associato.

Misurazione: entità dei compensi economici liquidati al personale dipendente a titolo di indennità varie, distinte per genere del personale dipendente.

Beneficiari: personale dipendente.

Spesa: nessuna spesa prevista.

INIZIATIVA 3

Obiettivo: realizzare la miglior utilizzazione delle risorse umane, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, anche in modalità webinar, in maniera tale che l'impegno di tempo richiesto agli stessi rientri principalmente nell'ambito dell'orario di lavoro, in modo da tenere in considerazione le esigenze del personale part time e delle persone con difficoltà di spostamento.

Azioni: piano di formazione di tutto il personale che preveda una quota di formazione in presenza e una quota di formazione a distanza, mediante utilizzo anche della piattaforma Syllabus; recupero immediato delle eventuale ore di formazione non rientranti nell'ambito dell'orario di lavoro.

Attori coinvolti: tutto il personale dipendente ed enti formatori.

Misurazione: ore di formazione a consuntivo (almeno 40 ore per il personale impiegatizio e 20 ore per il personale operaio).

Beneficiari: tutto il personale dipendente.

Spesa: € 500,00

INIZIATIVA 4

Obiettivo: garantire la conciliazione tra vita e lavoro attuando agevolazioni orarie, attraverso la positiva risposta alle richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a part-time e

viceversa, sulla base delle esigenze famigliari del personale e secondo l'articolazione concordata tra gli interessati ed i propri responsabili.

Azioni: promozione della flessibilità oraria; trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time, laddove possibile; attuazione delle previsioni normative e contrattuali in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche mediante il ricorso al lavoro agile.

Attori coinvolti: Amministrazione, Segretario Comunale e personale del Comune di Soverzene; CUG associato.

Misurazione: previsione di flessibilità orario nella disciplina dell'orario di lavoro; numero di domande part time accolte sul totale delle domande; numero lavoratori ammessi al lavoro agile sul totale delle domande.

Beneficiari: personale dipendente.

Spesa: non sono previste spese.

INIZIATIVA 5

Obiettivo: considerare le esigenze del personale legate a cause famigliari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità, a mezzo di opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Azioni: mettere a disposizione del personale interessato documentazione riguardante le prerogative, le garanzie e i diritti legati alla genitorialità, al fine di garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali; favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi mediante il miglioramento dell'informazione tra amministrazione e lavoratori in congedo, la previsione di periodi di affiancamento e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura.

Attori coinvolti: Amministrazione, Segretario Comunale e personale del Comune di Soverzene; CUG associato.

Misurazione: attuazione o meno delle azioni previste in presenza di personale a congedi parentali o di personale da reinserire dopo assenza di lungo periodo.

Beneficiari: personale dipendente

Spesa: nessuna spesa prevista

INIZIATIVA 6

Obiettivo: introdurre attività di formazione sulla comunicazione efficace per prevenire e risolvere i conflitti nell'ambito di lavoro, sulla base delle disponibilità di bilancio.

Azioni: promuovere incontri formazione specifica sul tema della comunicazione efficace, sia tramite corsi in presenza nonché in modalità webinar, anche avvalendosi del portale Syllabus.

Attori coinvolti: Amministrazione, Segretario Comunale e personale del Comune di Soverzene.

Misurazione: numero di ore di formazione proposta.

Beneficiari: personale dipendente.

Spesa: € 500,00

AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO. NOTE CONCLUSIVE

La necessità di curare un costante aggiornamento degli obiettivi suindicati, se del caso modificandoli o integrandoli, e la ancor più rilevante esigenza, strettamente connessa alla interrelazione del presente Piano con il ciclo della performance, di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi medesimi, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica dell'attività posta in essere dall'Amministrazione in adempimento del Piano.

In particolare, sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "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", integrata dalla direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia delle amministrazioni pubbliche" emanata nel

giugno 2019 dal Ministero della Funzione pubblica, competerà primariamente al CUG l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano.

Con nota prot. n. 574 del 05.03.2025, si è provveduto all'invio del presente piano alla Consigliera per le Pari Opportunità della Provincia di Belluno e al Comitato Unico di Garanzia Associato presso l'Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo, i quali hanno espresso parere favorevole, rispettivamente con verbale n. 1 del 21.03.2025 e con nota pervenuta in data 25.05.2025 (prot. n. 812 del 26.03.2025).