

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2025-2027
Art. 48 D.Lgs. n. 198/2006

PREMESSA

Il Decreto Legge n. 80 del 09/06/2021 all'art. 6, nel disciplinare i contenuti del Piano Integrato di Attività e Organizzazione prevede alla lettera g) che esso definisca le modalità e azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi. Il Decreto Legislativo n. 198 del 11 aprile 2006 "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. n. 196 del 23 maggio 2000, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge n. 125 del 10 aprile 1991, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". Secondo quanto disposto da tale normativa, con particolare riferimento al capo IV, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice, ove sussista un divario fra generi non inferiore a 2/3.

A tali fini è prevista l'obbligatoria adozione da parte delle amministrazioni pubbliche di specifici piani di durata triennale. Le Direttive del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità (del 23 maggio 2007 e la successiva Direttiva Ministeriale n. 2/2019 che la sostituisce e aggiorna), nell'evidenziare il ruolo propositivo e propulsivo che le amministrazioni pubbliche devono svolgere ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, ribadisce l'obbligatorietà dell'adozione dei piani triennali di azioni positive previsti dall'art. 48 del D.Lgs. 198/2006. Con la Legge 183/2010, art. 21, il legislatore, novellando gli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., è significativamente intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nella amministrazioni pubbliche, prevedendo tra l'altro la costituzione dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituiscono il Comitato per le Pari Opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, unificandone le competenze in un solo organismo e assumendone tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

La Direttiva Ministeriale del 4 marzo 2011, che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento di tali Comitati (CUG), evidenzia come principale novità di tale normativa l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione diretta ed indiretta, legata all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla

disabilità e alla lingua e una sempre maggior attenzione alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alla discriminazioni e al mobbing.

La Direttiva Ministeriale 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le A.A.P.P. 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 suddetta direttiva che sostituisce la sopra citata direttiva 23 maggio 2007, 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», precisando, in particolare, che “ ... omissis ... 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”

Nel presente piano sono state confermate alcune aree generali di intervento, che vanno dalla agevolazione di misure di conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze familiari, alla conoscenza, alla formazione, al benessere organizzativo, nell'ambito delle quali si collocano, anche in modo trasversale, una serie di attività e azioni, comprendenti anche alcune iniziative già avviate dall'Amministrazione, finalizzate a migliorare le sinergie e i rapporti collaborativi tra gli uffici, a rafforzare il senso di appartenenza, la motivazione e la partecipazione di tutti/e i/le dipendenti, a valorizzarne le potenzialità e le diversità nel rispetto delle pari opportunità e della dignità per tutti/e, introdurre trasparenza e accessibilità alle informazioni, a favorire in sostanza una prospettiva a trecentosessanta gradi di benessere organizzativo aziendale.

Il CUG, chiamato ad esercitare compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto a ogni forma di discriminazione e al fenomeno del mobbing, può in quest'ambito porsi come facilitatore del processo di assunzione delle buone pratiche anche in ottica di parità di genere. Dalla relazione sul monitoraggio del piano di azioni positive, trasmessa dal presidente del Cug con nota del 24.01.2025, è emersa una generale soddisfazione per l'attività svolta e per lo stato di avanzamento dell'attuazione delle azioni positive proposte per il periodo 2024-2026. Il particolare auspicio del CUG è quello di incrementare l'attività formativa, assicurando un maggior coinvolgimento delle figure apicali, connessa al benessere organizzativo e alle altre tematiche contenute nel piano di azioni positive relative al triennio 2025-2027, che si riportano di seguito.

Alla luce di quanto sopra, il Comune di Breda di Piave ha approvato, con deliberazione di Giunta comunale n. 18 del 26.02.2025, il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025 – 2027.

Il presente Piano, elaborato dal C.U.G. al quale sono esplicitamente assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, traccia le nuove linee operative che il Comune di Breda di Piave dovrà osservare nel triennio suddetto.

ANALISI DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In via preliminare non si può prescindere da una ricognizione sulla ripartizione per genere dell'organico del Comune alla data del 31/12/2024, non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalle tabelle che seguono:

Categorie

Lavoratori	Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D)	Istruttori (ex cat. C)	Operatori esperti (ex ca.t B)	Operatori (ex cat. A)	totale
Donne	9	7	0	0	16
Uomini	1	6	3	0	10

Orario di servizio

Lavoratori	Tempo pieno	part Time ≥ 50%	part Time < 50%	totale
Donne	12	4	0	16
Uomini	10	0	0	10

Le riportate tabelle evidenziano come non vi siano situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, anzi si registra **una netta prevalenza delle donne sia nell'area degli Istruttori (ex cat. C) che nell'area dei Funzionari (ex cat.D), situazione che ritroviamo anche all'interno delle posizioni apicali. Le Elevate Qualificazioni, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000, sono 4, di cui 3 donne.**

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

OBIETTIVI DEL PIANO:

Viene ribadito che:

- l'uguaglianza tra le donne e gli uomini presenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario e nazionale;
- la lotta contro le disuguaglianze persistenti tra le donne e gli uomini in tutte le sfere della società rappresenta una sfida che richiede cambiamenti strutturali e comportamentali nonché una ridefinizione dei ruoli delle donne e degli uomini;
- le disparità di genere si manifestano a livello più generale nell'occupazione, nella retribuzione,

nell'orario di lavoro, nell'accesso a posti di responsabilità e nella condivisione delle responsabilità in materia di impegni familiari e domestici;

- è necessario assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento e la lotta contro ogni discriminazione basata sul genere attivando tutte le misure necessarie per rimuovere gli ostacoli alla piena parità di opportunità tra uomini e donne.

Il Piano si caratterizza, quindi, per essere rivolto a tutti coloro che lavorano nel Comune di Breda di Piave superando la tradizionale concezione che vede le azioni positive siano rivolte esclusivamente alle lavoratrici, ritenendo opportuno privilegiare azioni trasversali, che partendo dalle esigenze delle donne, si possono estendere anche agli uomini.

Al fine di concretizzare gli strumenti normativi occorre un salto di qualità, possibile solo a condizione di riuscire ad integrare la dimensione della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli: nelle organizzazioni, nella vita e nella società.

Si chiede quindi anche al Comune di Breda di Piave un rinnovato impegno per la parità tra donne e uomini attraverso il potenziamento della prospettiva di genere in tutte le sue politiche. In particolare è necessario un approccio diversificato alla gestione delle risorse umane, finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo che favorisca l'espressione del potenziale individuale e lo utilizzi come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

AZIONI POSITIVE

Il presente piano triennale di azioni positive 2025-2027, predisposto alla luce della direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia" che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e che ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità, non vuole enfatizzare l'attenzione alle donne, ma focalizzarsi "sull'attenzione all'organizzazione" che comprende uomini e donne.

Lo stesso è nato dal lavoro svolto all'interno del C.U.G., al quale sono esplicitamente assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, gli obiettivi sono stati fissati anche grazie all'apporto del personale dipendente che ha avanzato proposte oggetto di verifica e condivisione.

La parità di genere è strettamente funzionale all'economicità, all'efficienza e all'efficacia dell'azione amministrativa perché consente una migliore utilizzazione delle risorse umane. Affinché possa essere raggiunta, si richiede innanzitutto un cambiamento culturale sia in tutto il personale che nelle strutture organizzative, e non solo misure ed azioni specifiche, che, peraltro, sono comunque previste. Ecco perché il presente piano intende focalizzarsi sul rafforzamento del legame esistente tra le pari opportunità, il tema del benessere organizzativo e la performance organizzativa che si ripercuotono sulle donne e sugli uomini dell'organico.

Vengono riportati un ristretto numero di misure e comportamenti che si ritengono particolarmente rilevanti e prioritari e che l'amministrazione potrà adottare e assicurarne l'applicazione.

Nello specifico:

CONCILIAZIONE TEMPI DI LAVORO	
Obiettivo n. 1	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali anche mediante una diversa organizzazione del lavoro
PERIODO	2025-2026-2027
AZIONI	1. Articolare orari diversi e temporanei legati a particolarisesigenze familiari e personali su richiesta dei singoli dipendenti.
ATTORI COINVOLTI	Responsabili di Area – Ufficio personale
MISURAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Indicatore azione n. 1 per le annualità 2025,2026 e 2027:</u> numero di dipendenti autorizzati ad effettuare articolazioni orarie diverse - <u>Valore atteso:</u> percentuale di dipendenti autorizzati a fruire di orari diversi, sul numero dei richiedenti: 80%; - <u>Fonte del dato:</u> ufficio del personale
BENEFICIARI	Tutto il personale
SPESA	L'azione non prevede alcun onere a carico dell'Amministrazione.

GESTIONE RISORSE UMANE E QUALITA' DELL'AMBIENTE DI LAVORO	
Obiettivo n. 2	Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro e dell'ambiente di lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti, promuovere una costante attività formativa
PERIODO	2025-2026-2027
AZIONI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizzare un percorso formativo per la gestione del cambiamento in corso nella Pubblica Amministrazione utilizzando leve efficaci che agiscono sui comportamenti e sull'organizzazione e che tengano in considerazione attitudini e difficoltà dei dipendenti; 2. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisite, senza discriminazione; 3. Formazione in tema di pari opportunità con la partecipazione ad interventi formativi, organizzati anche in collaborazione con la Consigliera provinciale di parità, rivolti ai dipendenti impiegati soprattutto in servizi di front-line, per fronteggiare in modo adeguato episodi di minaccia o e violenza.

	<p>4. Promozione della partecipazione alla formazione “RIFORMA Mentis” offerta da Syllabus da parte di tutti i dipendenti;</p> <p>5. Rilevazione di eventuali situazioni di disagio o turbamento, relative a disparità di trattamento, molestie e violenze nel luogo di lavoro, attraverso la somministrazione triennale di apposito questionario (utilizzando il modello proposto dalla Consigliera provinciale di Parità).</p>
ATTORI COINVOLTI	Responsabili di Area – Ufficio personale – CUG – Soggetti esterni incaricati per la formazione specialistica
MISURAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> - Indicatore azioni n. 1 e n. 3: n° corsi di formazione effettuati; n° di lavoratrici su numero dipendenti partecipanti ai corsi; - Indicatore azione n. 2: n° lavoratrici su numero dipendenti ai quali è stato conferito incarico di responsabilità. - Indicatore azione n. 4: n° dipendenti partecipanti ai corsi messi a disposizione da Syllabus - Indicatore azione n. 5: n. 1 questionario somministrato ed elaborato nel triennio di riferimento. - Valore atteso per indicatori azioni da 1 a 4: 50%; valore atteso per indicatore azione 5: n. 1 questionario somministrato nel triennio. - Fonte del dato: ufficio del personale
BENEFICIARI	Tutto il personale
SPESA	L’Amministrazione ha previsto nel bilancio di previsione per la formazione € 6.200,00 per ciascuna annualità (capitoli nn. 311-312-313-314-315)

PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' NELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	
Obiettivo n. 3	Garantire la presenza paritaria di uomini e donne all’interno delle commissioni di concorso/selezione
PERIODO	2025-2026-2027
AZIONI	1. Nominare almeno 1/3 di donne nelle commissioni diconcorso/selezione.
ATTORI COINVOLTI	Ufficio personale

MISURAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> - Indicatore azione n. 1: presenza di almeno 1/3 di donne in tutte le commissioni di concorso/selezione - Valore atteso: 100% - Fonte del dato: ufficio del personale
BENEFICIARI	Dipendenti donne Area Istruttori e Area Funzionari
SPESA	L'azione non prevede alcun onere a carico dell'Amministrazione

ATTUAZIONE DEL PIANO

L'Amministrazione Comunale invierà il Piano alle R.S.U. ed alla Consigliera di Parità della provincia di Treviso impegnandosi a rispettare i tempi e i modi d'attuazione del Piano.

Si impegna ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in attuazione.

L'Amministrazione Comunale si impegna altresì, ove ritenuto necessario, ad un adeguato aggiornamento del Piano, anche in relazione agli eventuali mutamenti del contesto normativo e organizzativo.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti tramite il C.U.G. pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.