



COMUNE DI GALLIO

Provincia di Vicenza

**PIANO
DELLE AZIONI POSITIVE
IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'
TRIENNIO 2023 – 2025**

1. PREMESSE

Principale punto di riferimento normativo in tema di pari opportunità è il **D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”**, il quale riunisce e coordina tra loro le disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo.

In particolare, detto D. Lgs. riprende 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, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144.” ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.

All'art. 48 prevede che “le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni (...) predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi (...)”.

All'art. 42, comma 2, indica fra gli scopi principali di dette azioni positive:

- lettera d) “superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti di dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo”;
- lettera e) “promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità”;
- lettera f) “favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi”.

Altro fondamentale punto di riferimento normativo è la **Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”**, la quale ha come finalità l'attuazione delle disposizioni normative vigenti, l'aumento della presenza delle donne in posizioni apicali, lo sviluppo di pratiche lavorative tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori ed infine l'orientamento delle politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione del lavoro secondo le linee di azione delineate.

Detta Direttiva indica quali aree d'intervento:

- Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni;
- Adozione di piani triennali di azioni positive;
- Organizzazione del lavoro;
- Politiche di reclutamento e gestione del personale;
- Comitati di pari opportunità;
- Formazione e cultura organizzativa;

L'adozione di piani triennali è quindi volta ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro, attraverso

“azioni positive” che rappresentano misure temporanee e specifiche, per intervenire in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, laddove si rilevi nei fatti una disparità di trattamento tra uomini e donne, in deroga al principio di uguaglianza formale.

Attraverso la realizzazione di questo Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità il Comune di Gallio intende dare piena attuazione alle sopraccitate disposizioni di legge.

Nella prima parte del piano vengono forniti elementi per un’analisi del contesto organizzativo attuale, mentre nella seconda parte vengono individuati gli obiettivi da raggiungere nel triennio 2023-2025 attraverso la realizzazione delle azioni positive, indicando gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

Il presente piano viene trasmesso alle OO.SS., alle RR.SS.UU. e pubblicato sul sito istituzionale dell’Ente.

2. OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

Gli obiettivi che l’Amministrazione persegue con questo Piano sono:

- garantire uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzare i lavoratori e le loro differenze di genere, partendo dal principio che ciò rappresenta un fattore di qualità nella gestione delle risorse umane;
- migliorare l’organizzazione dei tempi e dei metodi del lavoro, per favorire l’espressione del potenziale individuale e la conciliazione delle responsabilità familiari e professionali;
- tutelare l’ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

3. ANALISI DEL CONTESTO ORGANIZZATIVO

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la rappresentanza maschile e femminile:

Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	Totale %
Uomini	n. 3 a tempo pieno	n. 2 a tempo pieno	n. 6 a tempo pieno	Non presente	n. 11	47,83%
Donne	n. 2 a tempo Pieno n. 2 a tempo parziale	n. 6 a tempo pieno 2 a tempo parziale	Non presente	Non presente	n. 12	52,17%
Totale	n. 7	n. 10	n. 6	0	n. 23	100%

Gli incaricati di Posizione Organizzativa, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all’art. 107 del D. Lgs. 267/2000, sono:

- una donna, dipendente a tempo pieno ed indeterminato;
- due uomini, dipendenti a tempo pieno ed indeterminato;

Dall’analisi della situazione del personale dipendente, in un’ottica di pari opportunità di genere, si rileva che:

- la struttura organizzativa del Comune di Gallio vede già una forte presenza femminile, collocata nei diversi livelli di inquadramento e posizione gerarchiche, pertanto non è necessario provvedere al riequilibrio di cui all’art. 48 comma 1 del D. Lgs. 198/2006;

- non emergono particolari criticità e, al momento, non sussistono significative condizioni di divario, pertanto le azioni del Piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità a favore di tutti i lavoratori e a valorizzare le competenze di ognuno mediante l'introduzione di eventuali iniziative di miglioramento organizzativo.

4. AZIONI POSITIVE

La valorizzazione delle differenze individuali all'interno della struttura comunale rappresenta una risorsa strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

Nell'ottica di valorizzare e utilizzare pienamente il contributo unico che ciascun dipendente può portare alla "mission" dell'Ente in termini di abilità, competenze, esperienze ed anche caratteristiche di genere, con il presente Piano delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale intende favorire l'adozione di misure che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

AZIONE N. 1: Pari opportunità di lavoro e sviluppo professionale

Il Comune di Gallio intende promuovere la crescita professionale di tutto il personale dipendente, tenuto conto delle esigenze di ogni settore, mediante la partecipazione a corsi di formazione compatibilmente con il rispetto dei vincoli di bilancio, senza discriminazione di genere.

E' data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, esigenze familiari o malattia), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratore ed Ente nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante partecipazione ad apposite iniziative formative.

L'Ente garantisce altresì pari opportunità di accesso ad eventuali progressioni di carriera.

AZIONE N. 2: Valorizzazione dei lavoratori e delle loro differenze di genere

Il Comune di Gallio intende favorire l'efficiente utilizzo della professionalità acquisita da ogni lavoratore o lavoratrice, anche in occasione di altre esperienze lavorative, formative, culturali o sociali, mediante valorizzazione delle risorse personali, delle caratteristiche di genere e del background di ognuno.

Il raggiungimento di tale obiettivo consente di migliorare la gestione delle risorse umane, creando un ambiente di lavoro stimolante, in cui i dipendenti possano sviluppare attitudini e interessi individuali, anche a beneficio della performance dell'Ente.

Il Comune promuove, altresì, la "cultura di genere" improntata al superamento di stereotipi e pregiudizi, attraverso il miglioramento della comunicazione e la sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità.

AZIONE N. 3: Armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro

Il Comune di Gallio favorisce l'adozione di politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, prendendo in considerazione eventuali situazioni di svantaggio personale, sociale o familiare dei lavoratori e delle lavoratrici, ponendo la persona al centro dell'attenzione

dell'Amministrazione, cercando di contemperare le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti e dei cittadini.

Il Comune punta a migliorare l'efficienza della struttura anche attraverso un'organizzazione del lavoro improntata alla flessibilità delle condizioni e dei tempi di lavoro, per esempio mediante l'utilizzo dello strumento del part-time, o prevedendo articolazioni orarie diverse e temporanee legate alle effettive esigenze familiari.

Promuove pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di difficoltà, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter superare eventuali problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori.

AZIONE N. 4: Tutela del benessere nell'ambiente di lavoro

Il Comune di Gallio si impegna a contrastare ed eliminare ogni possibile forma di discriminazione, a prestare particolare attenzione ad ogni tipo di atteggiamento o condotta lesivo della dignità della persona e/o riconducibile nell'ambito delle molestie sessuali o del mobbing.

Il Comune si impegna a prevenire lo stress da lavoro correlato e l'insorgere di situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore.

S'impegna, altresì, a mantenere un adeguato grado di benessere organizzativo, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi vi lavora, il senso di appartenenza all'Ente, la motivazione al lavoro ed il coinvolgimento verso un progetto comune.

5. DURATA

Il presente Piano, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, ha durata triennale per le annualità 2023-2024-2025.

Nel periodo di vigenza, presso l'Ufficio Personale, potranno essere presentati pareri e suggerimenti da parte del personale dipendente, delle Organizzazioni Sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poterlo rendere uno strumento effettivamente dinamico ed efficace.



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



PROVINCIA DI VICENZA

Prot. 422

Vicenza, 20/01/2023

**Spett.le
COMUNE DI
GALLIO**

TRASMISSIONE VIA PEC

OGGETTO: PARERE AL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025

Ricordo che i Piani non sono banali adempimenti, ma documenti programmatici, in grado di monitorare la capacità di gestione delle risorse umane in un'ottica di parità tra lavoratrici e lavoratori, mai scontata.

Anche se il parere della Consigliera è non vincolante per l'Ente e la legge riserva la prerogativa di adozione attraverso la Giunta comunale, spero, comunque, serva a stimolare il vostro lavoro e a valorizzare le buone prassi programmate. Ricordo, tuttavia che la mancanza di tale parere può rendere l'atto annullabile per vizio procedurale.

Dall'analisi del Piano triennale 2023/2025 osservo che individua gli obiettivi e le finalità, ma **consiglio di indicare anche come le esigenze che lo originano siano emerse.**

Suggerisco di declinare più nel dettaglio ogni obiettivo indicando, per le specifiche azioni previste: gli attori coinvolti, i beneficiari in termini di genere, il capitolo di spesa e le risorse impegnate, per far sì che la dichiarazione d'intenti diventi un programma operativo.

Vi invito ad un monitoraggio coerente di ciascuna iniziativa, attraverso opportune modalità di misurazione con indicatori, target e fonte del dato specifici e di darne indicazione nel PTAP.

Ricordo che il PNRR ha come obiettivo trasversale l'incremento dell'occupazione femminile e la riduzione dello squilibrio del gender gap e nei ruoli apicali in relazione al numero complessivo degli occupati/occupate per genere e il **PTAP è strumento di programmazione e monitoraggio in tal senso.**

Segnalo che il monitoraggio sulla situazione dei PTAP dei Comuni della Provincia di Vicenza, come da normativa, viene inviato periodicamente al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e pubblicato sul sito della Provincia di Vicenza.

Esprimo, comunque, parere favorevole in quanto il Piano triennale di azioni positive 2023/2025 è in linea con quanto suggerito dalla normativa

Consiglio venga redatto in modo utile quale strumento operativo di programmazione, attuazione e monitoraggio nel segno effettivo delle Azioni Positive per la Parità di genere.

Distinti saluti

**LA CONSIGLIERA DI PARITÀ
Ph.D. Francesca Lazzari**

Nominata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero delle Pari Opportunità in data 22.12.2020 con D.M. n.154