

COMUNE DI PONTE NELLE ALPI
(Provincia di Belluno)



**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI
OPPORTUNITÀ 2023/2025**

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

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 168 del 23/11/2022

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.

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.

I dipendenti del Comune di Ponte nelle Alpi

I dati di seguito riportati e riferiti alla data del 31.12.2021 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	< 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
Inquadramento										
Categoria A					1			1		
Categoria B				5	1			1	6	2
Categoria C			3	8	2		1		2	1
Categoria D			3	1					3	
Segretario										
TOTALE	0	0	6	14	4	0	1	2	11	3
% sul TOTALE			15%	34%	10%		2%	5%	27%	7%

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

Alla data del 31.12.2021 il personale del Comune di Ponte nelle Alpi è composto da 41 lavoratori a tempo indeterminato, così ripartiti: 24 donne e 17 uomini. Le donne rappresentano il 59% del totale dei dipendenti dell'Ente.

	DONNE					UOMINI				
Classi età	< 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
Tipo presenza										
Tempo pieno			6	10	1		1	2	10	3
Part Time >50%				4	3				1	
TOTALE	0	0	6	14	4	0	1	2	11	3
% sul TOTALE			15%	34%	10%		2%	5%	27%	7%

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

Alla data del 31.12.2021 il personale del Comune di Ponte nelle Alpi è composto da 41 lavoratori a tempo indeterminato di cui:

- n. 24 donne così suddivise: n. 17 a tempo pieno, n. 7 a tempo parziale superiore al 50%
- n. 17 uomini così suddivisi: n. 16 a tempo pieno, n. 1 a tempo parziale superiore al 50%.

Azioni positive previste nel triennio 2023/2025

Per il triennio 2023/2025 si prevedono le seguenti azioni positive:

Obiettivo n. 1 <i>Promozione della flessibilità oraria</i>	
Finalità	Favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari (legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori) 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 2023/2025

Obiettivo n. 2 <i>Promozione formazione e valorizzazione delle competenze</i>	
Finalità	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.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2023/2025

Obiettivo n. 3 <i>Sviluppo di carriera e professionalità</i>	
Finalità	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.
Realizzazione	Nel corso di tutto il triennio 2023/2025

Obiettivo n. 4 <i>Composizione di Commissioni, Comitati e altri gruppi di lavoro</i>	
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 2023/2025

Durata del piano - monitoraggio

Il presente piano ha durata triennale 2023-2025. Esso sarà pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente, sul sito istituzionale e inviato a tutti i dipendenti, per il tramite del proprio Responsabile di Area.

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.