

# Piano triennale delle azioni positive 2023-2025

---

## Fonti normative

---

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”

Art. 7 e 35 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE

Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”

## Premessa

---

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dal Comune di Oderzo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, in continuità con il piano per il triennio 2013/2015 (approvato con delibera di Giunta Comunale n. 153 del 28.10.2013 e con il progetto “Audit Famiglia e Lavoro e Oderzo Comune Family Friendly” approvato con delibere di Giunta Comunale 46 del 1.4.2014 e 38 del 13.4.2015, il quale rappresenta un’iniziativa in linea con le strategie già intraprese dal Comune di Oderzo per favorire ogni azione nell’ambito delle pari opportunità e della conciliazione tra la vita familiare e professionale dei lavoratori.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent’anni per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”. Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l’orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l’accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- Promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II del Libro III pone i divieti di discriminazione che, dall’art. 27 in poi, riguardano:

- Divieti di discriminazione nell’accesso al lavoro;
- Divieto di discriminazione retributiva;
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- Divieti di discriminazione nell’accesso alle prestazioni previdenziali;
- Divieti di discriminazioni nell’accesso agli impieghi pubblici;
- Divieti di discriminazioni nell’arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza;
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari;
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

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, che intervengono 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.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, 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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

#### **Monitoraggio dell’organico**

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato.

#### **Personale del Comune di Oderzo all’31.12.2022**

<b>Lavoratori</b>	<b>Cat. D p.o.</b>	<b>Cat. D</b>	<b>Cat. C</b>	<b>Cat. B</b>	<b>Cat. A</b>	<b>totale</b>
<b>Donne</b>	5	16	26	5	0	52
<b>Uomini</b>	2	6	13	10	0	31
<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>39</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>83</b>

#### **Raffronto personale in part time**

CATEGORIA	Dipendenti part time uomini	Dipendenti part time donne	Totale dipendenti part time
<b>A</b>	0	0	0
<b>B</b>	1	0	1
<b>C</b>	0	8	8
<b>D</b>	0	2	2
<b>D p.o.</b>	0	0	0
<b>TOTALE</b>	1	10	11

Il contesto del comune di Oderzo evidenzia la prevalenza di personale femminile sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente, sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale, fatta eccezione per la categoria B, in cui è inquadrato in prevalenza il personale operaio ed in cui vi è superiorità numerica maschile.

Tra i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale la quasi totalità è donna.

## Obiettivi

---

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale intende favorire l'adozione di misure che garantiscano 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.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

## Specifiche azioni positive

---

### **Azione n. 1: conciliazione fra vita lavorativa e privata**

Destinatari: Tutti i lavoratori e le lavoratrici

Obiettivo: favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori.

Descrizione intervento: nel Comune di Oderzo è in vigore un orario flessibile sia in entrata che in uscita con recupero della flessibilità nell'arco del mese. Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti. Inoltre i responsabili di servizio possono concedere al personale che esprima particolari esigenze, l'utilizzo di forme flessibili di orario, anche per periodi limitati; viene data priorità al personale che si trovi in situazioni di svantaggio personale, familiare, nonché ai dipendenti con figli in età scolare.

Strutture coinvolte nell'intervento: Ufficio Personale e strutture direttamente interessate

Periodo di realizzazione: ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità

#### **Azione n. 2: nomina di Commissioni di concorso/selezione**

Destinatari: tutti i lavoratori e le lavoratrici

Obiettivo: garantire la presenza di donne nei ruoli e nelle posizioni in cui storicamente sono state sottorappresentate

Descrizione intervento: nelle Commissioni dei concorsi e delle selezioni, salvi i casi di motivata impossibilità, dovrà essere la riserva ad entrambi i sessi.

Strutture coinvolte nell'intervento: Ufficio Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate

Periodo di realizzazione: nel triennio.

#### **Azione n. 3: rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza**

Destinatari: tutti i lavoratori e le lavoratrici

Obiettivo: favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi vari (maternità, congedi parentali, aspettative) e facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio

Descrizione intervento: individuazione di piani formativi/informativi o altre forme di sostegno che accompagnino i lavoratori e le lavoratrici nella fase di rientro al lavoro

Strutture coinvolte nell'intervento: Ufficio Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate

Periodo di realizzazione: nel triennio.

#### **Azione n. 4: part-time**

Destinatari: tutti i lavoratori e le lavoratrici

Obiettivo: garantire ai lavoratori e alle lavoratrici in situazioni di disagio la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e

familiari

Descrizione intervento: su presentazione di motivata richiesta riconducibile a situazioni di svantaggio personale, sociale e/o familiare, può essere concesso il part-time, qualora la trasformazione non arrechi grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione, nel rispetto della vigente disciplina regolamentare del rapporto di lavoro a tempo parziale. È prevista inoltre la possibilità di innalzare il contingente di personale a tempo parziale di ciascuna categoria in alcuni casi, in particolare per i dipendenti con figli minori fino all'età prevista per la frequenza della scuola dell'obbligo e in caso di presenza di familiari portatori di handicap.

Strutture coinvolte nell'intervento: Ufficio Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate

Periodo di realizzazione: ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità

#### **Azione n. 5: formazione e aggiornamento professionale**

Destinatari: tutti i lavoratori e le lavoratrici

Obiettivo: favorire la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

Descrizione intervento: a tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, organizzati eventualmente anche presso la sede comunale. Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare. Nell'organizzazione degli incontri formativi da parte dell'Ente, ad esempio, potranno essere adottate le seguenti misure: articolare l'orario degli incontri formativi in modo da privilegiare i corsi di mezza giornata al fine di consentire la più ampia partecipazione.

Strutture coinvolte nell'intervento: Ufficio Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate

Periodo di realizzazione: nel triennio

#### **Azione n. 6: assunzioni / sviluppo di carriera**

Destinatari: tutti i lavoratori e le lavoratrici

Obiettivo: favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno dell'Ente.

Descrizione intervento: osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento per il personale a tempo determinato e indeterminato; utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere; affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità, del merito e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Strutture coinvolte nell'intervento: Ufficio Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate

Periodo di realizzazione: nel triennio

## Durata del piano

---

Il piano è inserito nel D.U.P. 2023-2025 ed ha durata triennale (2023-2025).

Il piano è pubblicato nel sito Internet del Comune di Oderzo nella sezione Amministrazione trasparente.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale 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.

Il piano potrà essere oggetto di revisione ed aggiornamento anche a seguito di osservazioni e proposte delle OO.SS e della R.S.U.. lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.