



# **Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027**

**Integrazione – Sezione 3 – Azioni Positive**

Comune di Brendola (VI)

### **3.1.4 OBIETTIVI DI STATO DI SALUTE ORGANIZZATIVA**

#### **Premessa obiettivi di sistema**

##### **Premessa**

Secondo quanto previsto dalla normativa vigente gli Enti Locali devono perseguire le seguenti finalità:

- semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- digitalizzazione;
- piena accessibilità dell'amministrazione;
- favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Al fine di analizzare il livello di raggiungimento sono stati identificati degli indicatori di misurazione.

#### **Azioni Positive**

##### **Obiettivi e azioni pari opportunità: Il piano delle Azioni Positive per il triennio 2025/2027**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dal D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, rappresenta il documento unico di programmazione e governance che permette di superare la frammentazione degli strumenti già in uso, accorpando, tra gli altri, i piani della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e dell'anticorruzione nelle politiche di sviluppo delle risorse umane.

L'integrazione del Piano delle Azioni Positive all'interno del principale strumento di programmazione dell'ente, consente di farne strumento attivo di sviluppo delle persone, anche in chiave di parità di genere. In tal senso, alcuni dati sulla performance dell'ente relativamente alle pari opportunità e all'equilibrio di genere stati individuati nell'analisi di contesto.

Il piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Brendola per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità alla vigente normativa, e in particolare:

- all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, il quale stabilisce che le Amministrazioni predispongano Piani triennali tramite un'adeguata attività di pianificazione e programmazione;
- alla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni

pubbliche” che disegna una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio dei dati organizzativi e di verifica sull’attuazione dei Piani triennali di Azioni Positive;

- alle successive linee guida del 6 ottobre 2022 sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”, adottate in attuazione dell’art.5 del DL n.36/2022, ispirate ai principi di consapevolezza, pragmatismo, flessibilità e apprendimento;
- alla Direttiva Funzione Pubblica in materia di "riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme.

Le azioni positive sono misure che hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale individuando 4 principali direttrici:

- conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
- benessere organizzativo;
- formazione e aggiornamento;
- parità, parità di genere e pari opportunità.

Gli obiettivi in cui si declinano, mediante misure specifiche per eliminare le forme di discriminazione eventualmente rilevate ed eventuali fattori che ostacolano le pari opportunità, sono volti a garantire:

- pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- promozione di benessere organizzativo e migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata;
- promozione all'interno dell'amministrazione della cultura di genere e del rispetto del principio di non discriminazione.

Comune di Brendola (VI)

Nel triennio 2025-2027, muovendo da una analisi di sintesi dell'ultimo monitoraggio effettuato per il 2024 e dalle necessità rilevate su segnalazioni e sollecitazioni che si riceveranno dal CUG, si andranno a consolidare e valorizzare le esperienze consolidate negli anni precedenti e gli strumenti di monitoraggio della parità di genere nell'organizzazione del lavoro, inserendo ulteriori *step* utili a facilitare la diffusione di un modello culturale inclusivo e motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, che valorizzi le differenze per promuovere la parità di genere e superare gli stereotipi basati sul genere.

Risultano già operativi presso il Comune di Brendola diversi istituti a favore delle pari opportunità:

- a) composizione delle Commissioni di concorso delle procedure di assunzione, con almeno un terzo di componenti donne (1);
- b) presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali (2); gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità, garantendo alla componente femminile la valorizzazione e la carriera; alla data del 31/12/2024, tali incarichi risultano così distribuiti: 2 donne, 2 uomini;
- c) partecipazione delle donne lavoratrici a corsi di formazione e aggiornamento professionale, attraverso l'organizzazione di corsi online e in presenza (3);
- d) particolare considerazione delle esigenze del personale legate a situazioni familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo di opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per quanto possibile;
- e) trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne, nonché applicazione delle medesime condizioni per l'accesso alle prestazioni previdenziali (4);

*(1) Art. 57, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001*

*(2) D.Lgs. 165/2001: art. 1, comma 1, lett. c), art. 5 comma 2, art. 7, comma 1; art. 19*

*(3) Art. 57, comma 1, lett. c) del d.lgs. n. 165/2001*

*(4) Art. 30 d.lgs. n. 198/2006*

Comune di Brendola (VI)

L'accesso all'impiego nel Comune di Brendola da parte delle donne non incontra ostacoli, in alcuna delle Aree e Profili professionali esistenti, come si evince dai dati che seguono, riferiti alla situazione occupazionale al 31/12/2024, che vede n. 26 unità di personale di cui 1 in distacco presso altro Ente:

1 in distacco presso altro Ente:

Dipendenti tempo indeterminato per sesso

<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Totale</i>
19	7	26

Dipendenti tempo determinato per sesso

<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Totale</i>
0	0	0

Tempo indeterminato al 31/12/2024

<b>ETA'/CAT.</b>	<b>UOMINI</b>					<b>DONNE</b>				
	<b>&lt;30</b>	<b>31-40</b>	<b>41-50</b>	<b>51-60</b>	<b>&gt;60</b>	<b>&lt;30</b>	<b>31-40</b>	<b>41-50</b>	<b>51-60</b>	<b>&gt;60</b>
<b>Funzionario</b>	0	0	0	1	1	0	0	2	1	1
<b>Istruttore</b>	0	0	2	0	1	1	1	6	4	0
<b>Operatore Esperto</b>			0	2	0		0	1	0	2
<b>Operatore</b>										
<b>TOTALE</b>	0	0	2	3	2	1	1	9	5	3
<b>IN %</b>	0%	0%	8%	11%	8%	4%	4%	35%	19%	11%

Nell'Ente non è in servizio personale con qualifica dirigenziale, il segretario comunale è reggente a scavalco presso l'Ente.

L'attuale composizione della Giunta comunale, costituita a seguito delle consultazioni amministrative del 2022, vede la presenza del vicesindaco e di un assessore di sesso femminile così come previsto dalle leggi in materia di parità di genere nelle istituzioni.

Il presente P.A.P. riferito al triennio 2025-2027 si pone dunque in coerenza con tutti gli strumenti di programmazione di questo Ente e in continuità con le azioni già intraprese, ed è da intendersi strumento dinamico e *in progress*, aperto a possibili revisioni, pertanto, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno richiede un aggiornamento ed eventualmente integrazioni per il triennio successivo. Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in

Comune di Brendola (VI)

volta individuate e comporta rimodulazione degli interventi a seguito emersione di nuove opportunità ovvero nuovi bisogni o emergenze organizzative.

Per quanto riguarda l'approvazione del Piano delle Azioni Positive la risposta è stata la seguente:

*Acquisita al prot. n. 911 del 17/01/2025*

*Si informa che la Consigliera di Parità della Provincia di Vicenza Dott.ssa Francesca Lazzari in data 22 dicembre 2024 ha concluso il proprio mandato, conferitole con Decreto ministeriale n. 154 del 21.12.2020.*

*Si è, pertanto, in attesa della nomina della nuova Consigliera da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero che è già stato sollecitato per procedere celermente. Sarà cura dello scrivente Ufficio della Consigliera provinciale di Parità informarVi dell'avvenuta nomina così da poter definire l'istruttoria della pratica.*

*Restando a disposizione per qualsiasi chiarimento, l'occasione è gradita per porgere i migliori saluti.*

*Ufficio Consigliera di Parità*

*della Provincia di Vicenza*

*[consigliere.parita.vi@legalmail.it](mailto:consigliere.parita.vi@legalmail.it)*

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni di miglioramento della salute di genere dell'Amministrazione:

**Obiettivi e azioni positive – miglioramento salute di genere**

<b>PROMOZIONE CULTURA DEL "RISPETTO" E DELLE PARI OPPORTUNITA'</b>	
Valore pubblico incrementato	Pari Opportunità
Destinatario del valore pubblico	Interno
Descrizione e finalità	Promuovere e diffondere all'interno dell'Amministrazione la normativa vigente in materia di prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme e sviluppare una cultura organizzativa volta a radicare il rispetto della dignità della persona. Promuovere la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione
Periodo	Dal 01.01.2025 al 31.12.2025
Coordinatore responsabile	Responsabile Area Amministrativa-Finanziaria
Protagonisti	Responsabili d'Area e CUG
Attività operative da realizzare	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promozione attività CUG</li> <li>2. Divulgazione materiale informativo ai dipendenti per sensibilizzare gli stessi sull'emergenza dei fenomeni di violenza nei confronti delle donne</li> <li>3. pubblicazione sul sito del numero verde 1522 e informazioni su centri antiviolenza di prossimità</li> <li>4. garantire rispetto pari opportunità nelle procedure selettive di personale, assicurare presenza di un terzo di componenti sesso femminile nelle commissioni</li> </ol>
Performance	Indicatore per misurare il valore pubblico creato <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° incontri CUG (VP partenza 0 – VP atteso 2)</li> <li>- Divulgazione materiale informativo (VP partenza 0 – VP atteso 100%)</li> <li>- Pubblicazione sul sito del numero verde 1522 (VP partenza 0 – VP atteso 100%)</li> </ul>
Criticità	Mancata presenza componenti agli incontri (misure preventive adottate: comunicazione preventiva con congruo anticipo)

<b>FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO</b>	
Valore pubblico incrementato	Pari Opportunità
Destinatario del valore pubblico	Interno
Descrizione e finalità	Promuovere e incentivare la formazione continua e l'aggiornamento delle competenze dei dipendenti dell'ente
Periodo	Dal 01.01.2025 al 31.12.2025
Coordinatore responsabile	Responsabile Area Amministrativa-Finanziaria
Protagonisti	Responsabili d'Area
Attività operative da realizzare	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formazione trasversale su tematiche di interesse del CUG</li> <li>2. Predisposizione Piano Formativo (PIAO) dell'ente</li> <li>3. Riduzione del <i>digital gap</i></li> <li>4. Formazione interna</li> </ol>
Performance	<p>Indicatore per misurare il valore pubblico creato</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° partecipanti attività formativa specifica/totale dipendenti (VP partenza 0 – VP atteso 100%)</li> <li>- N° corsi formativi (<u>digital gap</u>) realizzati (VP partenza 0 – VP atteso 100%)</li> <li>- N° formazione interna (VP partenza 0 – VP atteso Sì)</li> </ul>
Criticità	<p>Scarso interesse dei dipendenti alle attività formative proposte (misure preventive adottate: valorizzazione esiti questionario Benessere Organizzativo su argomenti considerati prioritari)</p> <p>Attività formative non realizzabili per mancanza di fondi (misure preventive adottate: verifica possibilità di adeguamento stanziamenti per attività formativa bilancio 2025-2027)</p>

<b>CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA-LAVORO</b>	
Valore pubblico incrementato	Pari Opportunità
Destinatario del valore pubblico	Interno
Descrizione e finalità	Promuovere strumenti ed istituti per una migliore organizzazione dellavoro al fine di favorire l'equilibrio fra tempi di lavoro e vita privata
Periodo	Dal 01.01.2025 al 31.12.2025
Coordinatore responsabile	Responsabile Area Amministrativa-Finanziaria
Protagonisti	Responsabili d'Area
Attività operative da realizzare	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disciplina e organizzazione modalità utilizzo lavoro da remoto e lavoro agile</li> <li>2. Accoglimento compatibilmente con le esigenze di servizio delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale</li> <li>3. Valorizzazione forme di flessibilità orario ingresso/uscita.</li> </ol>
Performance	<p>Indicatore per misurare il valore pubblico creato</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Disciplina lavoro agile da remoto e lavoro agile (VP partenza SI – VP atteso SI)</li> <li>- stipulazione accordi individuali di lavoro agile (VP partenza NO –VP atteso SI)</li> <li>- N° richieste part time accolte / n° richieste pervenute (VP partenza 0 - VP atteso 100%)</li> </ul>
Criticità	Creazione disparità di utilizzo dell'istituto, fra dipendenti di servizi aventi diversa modalità di erogazione delle prestazioni (es. back office / front office) (misure preventive adottate: individuazione fasce flessibilitàe/o forme di organizzazione interna a ciascun servizio comunque tali da non garantire disservizi, specie per uffici di front-office)

<b>BENESSERE ORGANIZZATIVO</b>	
Valore pubblico incrementato	Pari Opportunità
Destinatario del valore pubblico	Interno
Descrizione e finalità	Promuovere il benessere organizzativo all'interno dell'Ente
Periodo	Dal 01.01.2025 al 31.12.2025
Coordinatore responsabile	Responsabile Area Amministrativa-Finanziaria
Protagonisti	Responsabili d'Area
Attività operative da realizzare	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Predisposizione e condivisione su tavolo sindacale proposta per la prosecuzione dell'istituto welfare aziendale</li> <li>2. Valorizzazione carriere mediante istituto progressioni verticali e orizzontali</li> <li>3. Valorizzazione buone pratiche e soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo e il senso di appartenenza.</li> <li>4. Valorizzazione spirito di squadra (Team Building)</li> </ol>
Performance	<p>Indicatore per misurare il valore pubblico creato</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposta welfare oggetto di trattativa / confronto con organico competenti (VP partenza NO – VP atteso SI)</li> <li>- N° incontri/confronti fra personale e amministrazione (VP partenza 0 – VP atteso 1)</li> <li>- Procedure di progressioni verticali e orizzontali (VP partenza 1 – VP atteso 2)</li> </ul>
Criticità	Scarso coinvolgimento dipendenti rispetto proposte di welfare integrativo (misure preventive adottate: campagna informativa e incontro tematico preventivo)

### Monitoraggio del piano

Per la verifica ed il monitoraggio sull'attuazione, il Comune di Brendola si avvale delle proprie strutture e del "Comitato Unico di Garanzia" (C.U.G), con il supporto tecnico e amministrativo dell'Ufficio Personale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte di tutto il personale.

Il P.A.P. potrà essere implementato o aggiornato accogliendo nuove esigenze, qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità, nell'ottica del "riorientamento" richiesta dalle citate Linee Guida, in considerazione di mutamenti rapidi e spesso imprevedibili di scenario e di contesto che possono spostare i *focus* di attenzione, ridisegnando le priorità in brevissimo tempo.