

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP)

Il piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Castello di Godego per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 che stabilisce che le Amministrazioni predispongano Piani triennali tramite un'adeguata attività di pianificazione e programmazione e alla Direttiva n. 2/2019 ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche") della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, che disegna una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio dei dati organizzativi e di verifica sull'attuazione dei Piani triennali di Azioni Positive. 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. Le Azioni Positive attengono i seguenti obiettivi generali: Obiettivo 1: Parità, Parità di genere e Pari Opportunità Obiettivo 2: Benessere Organizzativo Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Gli obiettivi generali sono volti per lo più a garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; a promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; a promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione. La finalità è quella di individuare misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate ed eventuali fattori che ostacolano le pari opportunità. La programmazione delle azioni si articola di norma in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi, l'altra, più operativa, con l'indicazione di obiettivi e azioni specifiche.

Per il triennio 2026-2028, e in particolare per l'anno 2026, muovendo da una analisi di sintesi dell'ultimo monitoraggio, si confermano gli obiettivi individuati nel piano 2025-2027 e si definiscono quelli nuovi, al fine dell'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, con particolare riferimento:

- 1) alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- 2) agli orari di lavoro;
- 3) all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, attraverso gli istituti contrattualmente previsti;
- 4) all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- 5) all'ambiente di lavoro.

Nella presente sottosezione devono essere definiti, in concerto con il Piano delle Azioni Positive, gli **obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.**

Nello specifico, gli obiettivi che si intendono perseguire sono i seguenti:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Si elencano, altresì, le azioni, suddivise per aree tematiche, che il Comune di Castello di Godego intende realizzare, consentendo, in tal modo, di produrre effetti concreti a favore dei propri lavoratori e, al tempo stesso, di sensibilizzare la componente maschile, rendendola maggiormente orientata alle pari opportunità:

- a. Sensibilizzazione, informazione, comunicazione sulle Pari Opportunità:

- organizzazione di almeno un incontro di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità per dipendenti e collaboratori/trici;
- organizzazione di almeno una riunione con i lavoratori e le lavoratrici per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse e per la verifica dell'andamento del piano di azioni positive.

b. Formazione e aggiornamento:

- prevedere la possibilità di partecipazione delle proprie dipendenti ai almeno dieci corsi di formazione;

c. Conciliazione tempi di vita e di lavoro:

- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- monitoraggio e analisi sul tempo parziale, sulle richieste/concessioni di part-time analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro, ecc.;
- prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali già fatto anche negli anni precedenti;

d. Assunzioni:

- assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;

e. Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa:

- promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico, almeno un incontro in merito.
- divulgazione a tutti gli assunti del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

Nel periodo di vigenza del PIAO saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, a un adeguato aggiornamento.

Si precisa che l'Ente ha ampiamente valorizzato la parità di genere in particolare nelle posizioni apicali si riscontra un'ampia presenza di genere femminile e le ultime cinque assunzioni sono state di genere femminile. Anche nell'organigramma complessivo si riscontra la presenza di 8 dipendenti di presenza di genere maschile e 17 di genere femminile.