



COMUNE DI PIANEZZE

Provincia di VICENZA

P.zza IV Novembre ,11 – 36060 Pianezze

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2024 – 2026

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni,
in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

**SEZIONE 2.2.2 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI
OPPORTUNITA’
- TRIENNALE 2024 – 2026
(art. 48 “D. Lgs. 11 Aprile 2006 n. 198)**

INDICE

1. PREMESSA
2. SINTESI DELL’ATTUAZIONI DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNO 2023
3. OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO 2024_2026
4. ANALISI DEL CONTESTO ORGANIZZATIVO
5. OBIETTIVI SPECIFICI ED AZIONI POSITIVE
6. DISPOSIZIONI FINALI

1. PREMESSE

Il piano delle “azioni positive” è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne.

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 l'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 sottorappresentate, 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:

- I. Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni;
- II. Adozione di piani triennali di azioni positive;
- III. Organizzazione del lavoro;
- IV. Politiche di reclutamento e gestione del personale;
- V. Comitati di pari opportunità;
- VI. 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.

A tal fine è stato elaborato il seguente Piano triennale 2023_2025 che si sviluppa in obiettivi ed azioni positive in continuità e ad integrazione con quanto già previsto nei precedenti piani 2018/2021 e 2022/2024.

2. SINTESI DELL'ATTUAZIONI DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE. ANNO 2023

Nel 2023 in attuazione con quanto previsto nella sezione 2.2.2 "Piano delle Azioni positive" del PIAO triennale 2023/2025 approvato con deliberazione n. 34 del 19 aprile 2023 il piano è stato attuato mediante la realizzazione delle seguenti azioni:

Progetto n. 1: Pari opportunità di lavoro e sviluppo professionale

Obiettivo: Garantire uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e lo sviluppo professionale	
Azione previste	Attuazione intraprese
<i>Azione positiva 1:</i> promuovere la partecipazione di tutti i dipendenti alle iniziative di formazione interna ed esterna.	E' stata autorizzata la partecipazione alle iniziative di formazione interna ed esterna, anche on line, di tutti i dipendenti richiedenti, con particolare riguardo ai corsi finalizzati ad acquisire nuove conoscenze in ambito di transizione digitale e sull'applicazione del nuovo codice dei contratti pubblici D.lgs n. 36/2023
<i>Azione positiva 2:</i> utilizzare sistemi premianti selettivi determinati in applicazione di criteri meritocratici basati sui principi generali di riconoscimento del valore dell'esperienza acquisita, formazione professionale, incarichi svolti e capacità operativa valorizzando i dipendenti meritevoli senza discriminazione di genere	In sede di valutazione del personale è stata applicata in modo equo la metodologia di valutazioni in essere presso l'Ente. Dalle valutazioni è emerso che i migliori risultati sono stati raggiunti dalle donne.
<i>Azione positiva 3:</i> incentivare la crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono sottorappresentate	In sede di approvazione del nuovo CCD 2023_2025, sottoscritto definitivamente in data 22 novembre 2023, è stata approvata una nuova procedura per le progressioni all'interno dell'ente che garantisce equità e imparzialità per tutti i dipendenti.

Progetto n. 2: Realizzazione di pari opportunità nel lavoro

Obiettivo: Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni .	
Azioni previste	Azioni intraprese
<i>Azione positiva 1:</i> prestare attenzione da parte della dirigenza ad ogni tipo di atteggiamento e condotte riconducibili nell'ambito del mobbing.	Non sono state riscontrate condotte lesive, mobbing o discriminazioni.
<i>Azione positiva 2:</i> riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni.	Tutte le commissioni dell'Ente prevedono la presenza di almeno un terzo del genere femminile.

Progetto n. 3 Valorizzazione di lavoratori e delle loro differenze di genere

Obiettivo: valorizzare i lavoratori e le loro differenze di genere, partendo dal principio che ciò rappresenta un fattore di qualità nella gestione delle risorse umane
--

Azioni previste	Azioni intraprese
<p><i>Azione positiva 1:</i> 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 genere e del background di ognuno.</p>	<p>Con l'individuazione di un nuovo responsabile del servizio tecnico/tributi, il decreto di nomina di un referente dell'anticorruzione e l'attivazione del processo di revisione delle nomine a responsabile dei procedimenti si è cercato di attuare una politica di riconoscimento del lavoro svolto e delle professionalità acquisite di tutti i dipendenti in servizio.</p>
<p><i>Azione positiva 2:</i> migliorare la gestione delle risorse umane, creando un ambiente lavorativo stimolante, in cui i dipendenti possano sviluppare attitudini e interessi individuali.</p>	<p>Il numero limitato del personale in servizio (n. 8 dipendenti) e la pluralità di servizi e adempimenti assegnati ad ogni dipendente, permette di creare un ambiente stimolante e dinamico, senza routine, dove ogni individuo può sviluppare attitudini e interessi professionali.</p>
<p><i>Azione positiva 3:</i> promuove 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.</p>	<p>Il Piao 2023_2025, che contiene alla sezione 2.2.2 il Piano della azioni positive PAP è stato portato a conoscenza della cittadinanza attraverso la pubblicazione nel sito istituzionale. Inoltre sono state pubblicizzate tutte le iniziative locali e/o regionale di promozione della "cultura di genere" .</p>

Progetto n. 4: Armonizzazione dei tempi di vita e lavoro

Obiettivo: conciliare le responsabilità professionali e familiari	
AZIONE previste	AZIONI intraprese
<p><i>Azione positiva 1:</i> favorire 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.</p>	<p>Nel PIAO 2023-2026, approvato con DGC n.34/2023 è stata inserita la sezione 3.2 Piano organizzazione del lavoro agile (POLA) 2023_2025. La sezione prevede la regolamentazione del lavoro agile allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione, in direzione di maggiore efficacia dell'azione amministrativa, agevolando nel contempo i tempi di vita e lavoro dei dipendenti in difficoltà o con particolari esigenze familiari.</p> <p>Nel corso del 2023 nessun dipendente ha richiesto di attivare il lavoro agile.</p>
<p><i>Azione positiva 2:</i> migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi, con particolare riguardo a quelle situazioni ove si presenta un problema di handicap). Assicurare tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti nel rispetto delle esigenze dell'Amministrazione.</p>	<p>Anche nel 2023 è stato riconfermato il part-time temporaneo di una lavoratrice con figli minori.</p> <p>Su specifiche richieste sono stati concessi a tutti i dipendenti, senza discriminazioni, permessi ordinari e straordinari con le modalità previsti dai contratti vigenti o da specifiche norme in materia.</p>
<p><i>Azione positiva 3:</i> favorire flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti e di quanto previsto dalle norme a dai contratti nazionali e decentrati.</p> <p>Favorire, altresì, l'utilizzo degli istituti previsti per la cura e l'assistenza di figli minori da parte anche del genere maschile.</p> <p>Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.</p>	<p>Anche nel 2023 è stata garantita a n. 2 lavoratrici la rimodulazione dell'orario di servizio per esigenze familiari.</p> <p>E' stata garantita a tutti i lavoratori la flessibilità dell'orario di lavoro sia in entrata che in uscita, come previsto dalle norme contrattuali.</p>

Progetto n. 5: Tutelare il benessere fisico e psichico del personale dipendente.

Obiettivo: migliorare l'ambiente lavorativo per promuovere la salute e i rischi dell'ambiente di lavoro
--

AZIONE previste	AZIONI intraprese
<i>Azione positiva 1:</i> programmare incontri, almeno annuali rivolti ai Responsabili di servizio per individuare e migliorare l'ambiente lavorativo e garantire il migliore apporto sia in termini di produttività che di affezione del personale	Il Segretario reggente, nominato con decreto del 15 febbraio 2023, ha effettuato degli incontri informali con i Responsabili dei Servizi per conoscere la realtà lavorativa dell'Ente e valutare le eventuali criticità.
<i>Azione positiva 2:</i> prevenire lo stress da lavoro correlato e l'insorgere di situazioni conflittuali su posto di lavoro, agendo sull'organizzazione delle aree e dei servizi con la definizione e l'assegnazione chiara dei ruoli, competenze e responsabilità di ogni lavoratore	Non sono state riscontrate particolari situazioni di stress da lavoro correlato.

3. OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO 2024_2026

L'Amministrazione conferma anche per il triennio 2024_2026 il mantenimento e lo sviluppo degli obiettivi generali e in particolare:

1. continuare a garantire uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro, lo sviluppo professionale, progressioni di carriere ed incentivi economici, corsi di formazione;
2. rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate,
3. valorizzare i lavoratori e le loro differenze di genere, partendo dal principio che ciò rappresenta un fattore di qualità nella gestione delle risorse umane;
4. migliorare l'organizzazione dei tempi e dei metodi del lavoro, per favorire l'espressione del potenziamento e della conciliazione delle responsabilità familiari e professionali;
5. tutelare l'ambiente di lavoro in caso di molestie, mobbing e discriminazioni.

Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

4. ANALISI DEL CONTESTO ORGANIZZATI

Nel 2023 non si sono verificate cessazioni. Pertanto allo stato attuale il personale in servizio è di n° **8 unità** a tempo pieno e indeterminato così suddivise:

Dipendenti	Funzionario	Istruttori	Collaboratori Professionali	Totale	Percentuale
Uomini	n. 1	n. 2	n. 2	n. 5	62,5%
Donne	n. 1	n. 2		n. 3	37,5%
Totale	n. 2	n. 4	n. 2	n. 8	100%

I Responsabili dei Servizio - Elevato Qualificazione - a cui sono conferite le funzioni e le competenze dell'art. 107 del D.Lgs sono 2 uomini, in quanto l'Ente non dispone di personale femminile con titoli idonei a ricoprire tali incarichi.

Attualmente la Segreteria comunale è vacante e la reggenza è stata assegnata alla dott.ssa Zonta Desy.

Dall'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, si rileva una maggior presenza maschile, le azioni, pertanto, saranno improntate a garantire pari opportunità di genere.

L'individuazione di una donna in qualità di Segretario comunale reggente è un primo passo di riequilibrio anche a livello dirigenziale.

5. OBIETTIVI SPECIFICI ED AZIONI POSITIVE

Progetto n. 1: Pari opportunità di lavoro e sviluppo professionale

Obiettivo: <i>Garantire uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e lo sviluppo professionale</i>	
<i>Finalità strategica:</i>	creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente.
<i>Azione positiva 1:</i>	promuovere la partecipazione di tutti i dipendenti alle iniziative di formazione interna ed esterna.
<i>Azione positiva 2:</i>	utilizzare sistemi premianti selettivi determinati in applicazione di criteri meritocratici basati sui principi generali di riconoscimento del valore dell'esperienza acquisita, formazione professionale, incarichi svolti e capacità operativa valorizzando i dipendenti meritevoli senza discriminazione di genere
<i>Azione positiva 3:</i>	incentivare la crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono sottorappresentate
<i>Attori e uffici coinvolti</i>	Responsabile di P.O. – Segretario comunale - Ufficio personale
<i>Destinatari</i>	Tutto il personale

Progetto n. 2: Realizzazione di pari opportunità nel lavoro

Obiettivo: Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni .	
<i>Finalità strategica:</i>	aumentare la consapevolezza sulle tematiche della pari opportunità e di genere
<i>Azione positiva 1:</i>	prestare attenzione da parte della dirigenza ad ogni tipo di atteggiamenti e condotte riconducibili nell'ambito del mobbing.
<i>Azione positiva 2:</i>	riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni.
<i>Attori</i>	Responsabile di P.O. – Segretario comunale
<i>Destinatari</i>	Prevalentemente al personale donna

Progetto n. 3 Valorizzazione di lavoratori e delle loro differenze di genere

Obiettivo: valorizzare i lavoratori e le loro differenze di genere, partendo dal principio che ciò rappresenta un fattore di qualità nella gestione delle risorse umane	
<i>Finalità strategica:</i>	valorizzare le potenzialità di tutti dipendenti a beneficio della qualità dei servizi
<i>Azione positiva 1:</i>	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 genere e del background di ognuno.
<i>Azione positiva 2:</i>	migliorare la gestione delle risorse umane, creando un ambiente di lavorativo stimolante, in cui i dipendenti possano sviluppare attitudini e interessi individuali.
<i>Azione positiva 3:</i>	promuove 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.
<i>Attori</i>	Responsabile di P.O. – Segretario comunale
<i>Destinatari</i>	Tutto il personale

Progetto n. 4: Armonizzazione dei tempi di vita e lavoro

Obiettivo: conciliare le responsabilità professionali e familiari	
<i>Finalità strategica:</i>	realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione di tempi e dei metodi di lavoro
<i>Azione positiva 1:</i>	favorire 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.
<i>Azione positiva 2:</i>	migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi, con particolare riguardo a quelle situazioni ove si presenta un problema di handicap). Assicurare tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti nel rispetto delle esigenze dell'Amministrazione.
<i>Azione positiva 3:</i>	favorire flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti e di quanto previsto dalle norme e dai contratti nazionali e decentrati. Favorire, altresì, l'utilizzo degli istituti previsti per la cura e l'assistenza di figli minori da parte anche del genere maschile. Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.
<i>Attori e uffici coinvolti</i>	Responsabile di P.O. – Segretario comunale - ufficio personale
<i>Destinatari</i>	Tutti i dipendenti

Progetto n. 5: Tutelare il benessere fisico e psichico del personale dipendente.

Obiettivo: migliorare l'ambiente lavorativo per promuovere la salute e i rischi dell'ambiente di lavoro	
<i>Finalità strategica:</i>	migliorare il benessere organizzativo generale e le relazioni interpersonali interne per il raggiungimento degli obiettivi di efficacia e produttività
<i>Azione positiva 1:</i>	programmare incontri, almeno annuali rivolti ai Responsabili di area per individuare e migliorare l'ambiente lavorativo e garantire il migliore apporto sia in termini di produttività che di affezione del personale
<i>Azione positiva 2:</i>	prevenire lo stress da lavoro correlato e l'insorgere di situazioni conflittuali su posto di lavoro, agendo sull'organizzazione delle aree e dei servizi con la definizione e l'assegnazione chiara dei ruoli, competenze e responsabilità di ogni lavoratore
<i>Attori uffici coinvolti</i>	Segretario comunale - Responsabile O.P. – ufficio tecnico (responsabile sicurezza)
<i>Destinatari</i>	Tutti i dipendenti

6. DISPOSIZIONI FINALI

- **DURATA**

Il presente Piano è parte integrante del PIAO e ha durata per il triennio 2024-2025-2026, e sarà confermato o aggiornato in sede di approvazione annuale del PIAO.

- **TEMPI DI ATTUAZIONE**

Le azioni dovranno essere sviluppate lungo tutto il triennio. In particolare dovranno essere evase in tempi celeri le richieste dei dipendenti, determinate da esigenze di tipo transitorio, con l'attivazione degli istituti previsti nel C.C.N.L. vigente (permessi, aspettative, congedi,) o attraverso una diversa organizzazione dell'attività lavorativa (concessione temporanea part-time o smart working) al fine di poter conciliare le esigenze dell'Ente con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.