

COMUNE DI REVINE LAGO

Piano triennale delle Azioni Positive (P.A.P) per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro

Premessa

- 1) **Obiettivi e Azioni**
- 2) **Attuazione e durata**
- 3) **Pubblicità e diffusione**

1) PREMESSA

Le azioni positive sono misure mirate 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 sia indiretta e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 e al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 e prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di azioni positive per la *“rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro 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 “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. e ha come punti di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità”.

Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, impegna tutte le amministrazioni ad attuare le politiche di pari opportunità.

Secondo quanto disposto da tale quadro normativo, 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.

Con la direttiva n. 2-2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità sottoscritta in data 26.06.2019, in vigore dal 07.08.2019, sono state adeguate e modificate le precedenti indicazioni sull’argomento, tra cui la direttiva del 2011, prevedendo, in particolare che *“In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato ... ogni anno, anche come allegato al Piano della performance”*.

Il Comune di Revine Lago è consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità ed intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto dei contratti nazionali di lavoro e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

In continuità con i precedenti Piani, il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Revine Lago predisposto per il triennio 2026-2028 rappresenta uno strumento operativo per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all’interno dell’Ente e nella comunità.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (31 dicembre 2025), presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

TABELLA 1 – DATI SUL PERSONALE E OPPORTUNITA' DI CRESCITA DELLE DONNE
(dati al 31/12/2025)

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE

	M	F	Total e	% donne	% uomini
Totale	2	8	10	80,0%	20,0%

UOMINI E DONNE CON QUALIFICA DI DIRIGENTE

	M	F	Total e	% donne	% uomini
Totale	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

UOMINI E DONNE CON QUALIFICA DI DIRIGENTE (dati al 31/12/2024)

	M	F	Total e	% donne
Totale	0	0	0	#DIV/0!

UOMINI E DONNE CON QUALIFICA DI DIRIGENTE (dati al 31/12/2023)

	M	F	Total e	% donne
Totale	0	0	0	#DIV/0!

TABELLA 1A – DATI SUL PERSONALE E OPPORTUNITA' DI CRESCITA DELLE DONNE
(dati al 31/12/2025)

UOMINI E DONNE CON QUALIFICA APICALE DI EQ (EX POSIZIONE ORGANIZZATIVA)

	M	F	Totale	% donne	% uomini
Totale	0	1	1	100,0%	0,0%

UOMINI E DONNE CON QUALIFICA APICALE DI EQ (EX POSIZIONE ORGANIZZATIVA) (dati al 31/12/2024)

	M	F	Totale	% donne
Totale	0	1	1	100,0%

UOMINI E DONNE CON QUALIFICA APICALE DI EQ (EX POSIZIONE ORGANIZZATIVA) (dati al 31/12/2023)

	M	F	Totale	% donne
Totale	0	0	0	#DIV/0!

La tabella TABELLA 2 – DIVARIO RETRIBUTIVO DELLE POSIZIONI APICALI PER GENERE (anno 2025) (DIFFERENZA RETRIBUTIVA PER MEDESIMO LIVELLO DI INQUADRAMENTO PER GENERE) non viene compilata poiché è presente un'unica Elevata Qualificazione, donna.

TABELLA 3 – FORMAZIONE (dati al 31/12/2025)

PARTECIPAZIONE DEL PERSONALE ALLA FORMAZIONE SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITA', BENESSERE ORGANIZZATIVO E NON VIOLENZA											
Titolo	Data svolgimento	Partecipanti			Totale dipendenti al 31/12 anno di			Quota partecipanti			
		M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale	
RIFORMA Mentis – Syllabus (ultimo biennio)	Anno 2025		4	4	2	8	10	0%	50,0%	40%	
La cultura del rispetto – Syllabus (ultimo biennio)	Anno 2025		1	1	2	8	10	0%	12,5%	10%	
(In)formazione Cug – Consigliere di parità	05/11/2025		1	1			0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
Redazione obiettivi di pari opportunità ed equilibrio di genere - Consigliere di parità	26/11/2025		2	2			0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
				0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
				0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
				0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
				0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
				0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
				0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
				0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
				0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
Totale			0	8	8	4	16	20	0%	50,0%	40%

I Responsabili dei Servizi, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs n. 267/2000 sono 3, una donna e due uomini;

MONITORAGGIO ANNO 2025

OBIETTIVO 1

AMBIENTE DI LAVORO E BENESSERE LAVORATIVO

Come esposto in TABELLA 3 hanno partecipato alla formazione:
 il 40% dei dipendenti alla formazione "Riforma Mentis"
 il 10% dei dipendenti alla formazione "La cultura del rispetto"
 contro il 75% del valore atteso.

OBIETTIVO 2

AZIONI PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

C'è stata una richiesta di variazione orario per esigenze familiari che è stata subito accolta.

OBIETTIVO 3

IMPLEMENTAZIONE E CONSOLIDAMENTO DELLO SMART-WORKING

Non sono state presentate richieste di smart-working.

OBIETTIVO 4

PROMOZIONE DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE E FORMAZIONE

La formazione durante l'orario lavorativo è ampiamente promossa, l'Ente è associato a diverse associazioni che offrono formazione continua del personale ed ogni dipendente è incentivato a perseguire, anche tramite la formazione, l'accrescimento sia personale che professionale oltre che mantenersi aggiornato sulle novità legislative.

2) OBIETTIVI E AZIONI

OBIETTIVO 1

AMBIENTE DI LAVORO E BENESSERE LAVORATIVO

- Promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori, tenuto presente che studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un “clima interno” sereno e partecipativo. Favorire un ambiente di lavoro libero da discriminazioni, molestie e violenze.

Il Comune di Revine Lago si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- favorire l’ascolto per ogni forma di disagio, in modo che il dipendente possa liberamente rivolgersi a diversi soggetti: Segretario comunale, responsabili dei servizi, Consigliera di pari opportunità;
- coordinare, nel rispetto della riservatezza delle situazioni, eventuali azioni per risolvere le situazioni di disagio segnalate, anche, se del caso, mediante il supporto di specialisti facenti capo all’area sociale;
- Promuovere la partecipazione di tutti i dipendenti che non hanno svolto la formazione nel corso dell’anno 2025, alla formazione “Riforma Mentis” e “La cultura del rispetto” offerta da Syllabus, che ha lo scopo di sviluppare la capacità di riconoscere, intercettare e rimuovere le discriminazioni, le molestie e le violenze negli ambienti di lavoro.

Indicatore: percentuale di partecipazione dei dipendenti alla formazione “Riforma Mentis” e “La cultura del rispetto” offerta da Syllabus

Valore Atteso:

Anno 2026: tutti i dipendenti

Beneficiari: Tutti i dipendenti

OBIETTIVO 2

AZIONI PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

- mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibili tesi anche a tutelare le esigenze familiari;
- promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre;
- favorire l’adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari; garantire il rispetto delle “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità” a tutela delle lavoratrici madri, dei lavoratori padri e comunque dei dipendenti in difficoltà per vari motivi familiari o personali.

Il Comune di Revine Lago si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- mantenere ampia flessibilità della definizione della percentuale part-time, con particolare attenzione alle esigenze familiari derivanti dalla presenza nella rete familiare di figli minori, anziani o disabili;
- consentire l’utilizzo del part-time anche per periodi di breve durata (2-3 mesi) in relazione a particolari esigenze familiari di natura transitoria;
- favorire l’utilizzo di strumenti flessibili connessi alla tutela della maternità e della paternità previsti dalla legge (es. congedi parentali con modalità oraria), comprese le esigenze di allattamento;
- mantenere la flessibilità dell’orario di lavoro. Gli orari lavorativi, salvo casi di impossibilità organizzativa, consentono la flessibilità in entrata e in uscita. Particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto, oltre che della legge, di un equilibrio fra esigenze dell’Amministrazione e le richieste dei dipendenti;
- implementare strumenti conciliativi innovativi, anche attraverso l’attuazione di progettualità.

Indicatore: Percentuale delle richieste accolte a favore delle lavoratrici e dei lavoratori sul totale delle richieste accoglibili.

Valore atteso:

Anno 2026: 100%

Beneficiari: Tutti i dipendenti

OBIETTIVO 3

IMPLEMENTAZIONE E CONSOLIDAMENTO DELLO SMART-WORKING

- o assumere iniziative per il consolidamento ed il miglioramento dell'esperienza di smart-working, avviata durante lo stato di emergenza Covid-19, anche in via ordinaria, nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità, ecc).

Il Comune di Revine Lago si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- o acquisire ed implementare le strumentazioni tecnologiche che consentano lo svolgimento della tipologia di lavoro a distanza;
- o ridefinire le forme organizzative e dei processi, mantenendo comunque la possibilità di interconnessione tra i lavoratori ed aumentando la responsabilizzazione dei singoli e dei gruppi di lavoro coinvolti;
- o predisporre un regolamento per disciplinare il lavoro agile;
- o definire l'obiettivo di garantire, a regime, ad una certa percentuale del proprio personale, ove lo richieda, la possibilità di avvalersi di tali modalità lavorativa, tenuto conto ed individuando le attività ed i servizi che, per loro natura, non sono compatibili con lo smart-working, anche in vista della predisposizione del P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività e Organizzazione);
- o sviluppare il lavoro agile, affiancando al ruolo conciliativo di tale strumento anche le potenzialità in termini di maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra amministratori, dirigenza, responsabili e collaboratori, per facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili".

Indicatore: Percentuale delle richieste accolte a favore delle lavoratrici e dei lavoratori sul totale delle richieste accoglibili.

Valore atteso:

Anno 2026: 100%

Beneficiari: Tutti i dipendenti

OBIETTIVO 4

PROMOZIONE DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE E FORMAZIONE

- o Obiettivo: Promuovere la formazione e l'aggiornamento professionale nel rispetto del principio di pari opportunità alla luce della recente direttiva del Ministro della PA del 14.01.2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti."

Il Comune di Revine Lago si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- o Organizzare i corsi di formazione e di aggiornamento in orario di lavoro e in ambito provinciale e/o in modalità webinar per favorire la partecipazione di tutti i dipendenti nelle rispettive competenze;

Indicatore: Percentuale dei corsi organizzati in orario di lavoro sul totale dei corsi

Valore atteso:

Anno 2026: 75%

Beneficiari: Tutti i dipendenti

3) ATTUAZIONE E DURATA

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Revine Lago sarà realizzato con la collaborazione fra più Assessorati e Servizi dell'Amministrazione Comunale. Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di adozione e, come già in precedenza citato, nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati, al fine di poter aggiornare, correggere e sviluppare gli obiettivi e le metodologie adottate. Il Piano potrà quindi essere oggetto di revisione ed aggiornamento continuo.

4) PUBBLICITA' E DIFFUSIONE

Il Piano Triennale delle Azioni Positive verrà inserito all'interno del PIAO. Le forme di diffusione e di pubblicità seguiranno quelle del citato PIAO.