



COMUNE DI COLCERESA
PROVINCIA DI VICENZA

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'**

TRIENNIO 2026 -2028

(art. 48, co. 1, D. Lgs. 198/2006)

PREMESSE

Il principale punto di riferimento normativo in tema di pari opportunità è il decreto legislativo 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, detto Decreto Legislativo riprende le disposizioni ed i principi di cui al decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144." ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro."

Il decreto legislativo nr. 198/2006, all'art. 48, comma 1, prevede quanto segue:

"1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentitigli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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 sotto rappresentate, 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:

....omissis

"d) 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;

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;

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.

((f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.))".

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 le seguenti 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.

Attraverso la realizzazione di questo Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità il Comune di Colceresa intende dare piena attuazione alle sopraccitate disposizioni di legge, in continuità con quanto già realizzato in passato.

Nella prima parte del piano vengono forniti elementi per un'analisi del contesto organizzativo attuale, mentre nella seconda parte vengono individuati gli obiettivi da raggiungere nel triennio **2023-2025** attraverso la realizzazione delle azioni positive, indicando gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

Gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità definiti nel Piano delle Azioni Positive del triennio 2023-2025, approvato con delibera di Giunta comunale n. 64/2023 si sviluppano nelle seguenti n. 4 azioni:

1. pari opportunità di lavoro e sviluppo professionale
2. valorizzazione dei lavoratori e delle loro differenze di genere
3. armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro
4. tutela del benessere nell'ambiente di lavoro.

Il D.P.R. n. 81/2022 ha previsto all'articolo 1, comma 1, lett. f) la soppressione degli adempimenti inerenti al PTAP, senza però al contempo abrogare formalmente l'articolo 48 del Codice delle pari opportunità. A tale riguardo, il Consiglio di Stato, con sentenza n. 506/2022, ha evidenziato delle criticità sostanziali. Il PTAP è diventato dunque una sezione del PIAO.

Nonostante il precedente PTAP fosse stato aggiornato autonomamente con deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 19/07/2023, tale documento costituisce ora un allegato del PIAO 2026/2028.

Il presente PTAP, tiene in considerazione quanto emerso dalla riunione del Comitato Unico di Garanzia che si è riunito in data 25/03/2025.

Il presente PTAP 2026/2028 è stato inviato all'ufficio della Consigliera di parità della Provincia di Vicenza, ai sensi dell'art. 48 del Codice delle pari opportunità. Tuttavia, con prot. n. 1081 del 30/01/2026 è stato comunicato che si è in attesa della nomina della nuova Consigliera da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Pertanto, qualora a nomina effettuata pervenissero osservazioni sul presente piano, si provvederà alla sua integrazione

Il presente piano viene trasmesso alle OO.SS. e alla R.S.U. ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente" – sotto sezione di 1° livello "Disposizioni generali" – sotto sezione di 2° livello "Atti generali".

1. OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

Gli obiettivi che l'Amministrazione persegue con questo Piano sono:

- continuare a garantire uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzare i lavoratori e le loro differenze di genere, partendo dal principio che ciò rappresenta un fattore di qualità nella gestione delle risorse umane;
- migliorare l'organizzazione dei tempi e dei metodi del lavoro, per favorire l'espressione del potenziale individuale e la conciliazione delle responsabilità familiari e professionali;
- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

2. ANALISI DEL CONTESTO ORGANIZZATIVO

La struttura del Comune di Colceresa alla data del **31/12/2025** si presenta come segue:

Organi politici	Uomini	Donne	Totale
Sindaco	1	0	1
Giunta comunale	2	2	4
Consiglio comunale	7	6	13

Commissioni	Uomini	Donne	Totale
Elettorale	2	1	3
Giudici popolari	1	1	2
Statuto e Regolamenti	0	3	3
Edilizia	3	0	3
Per il paesaggio	2	1	3

La situazione del **personale dipendente in servizio a tempo indeterminato**, presenta il seguente quadro di raffronto tra le **Aree di inquadramento** tra la rappresentanza maschile e femminile:

Dipendenti	Area Funzionari e dell'Elevata qualificazione	Area degli Istruttori	Area degli Operatori esperti	Area degli Operatori	Totale	Percentuale
Uomini	n. 3 a tempo pieno	n. 6 a tempo pieno	n. 6 (5 a tempo pieno 1 con part-time 50%)	////	n. 15	53,57%
Donne	n. 2 (1 a tempo pieno, 1 con part-time)	n. 9 (5 a tempo pieno 4 con part-time)	n. 2 a tempo pieno	////	n. 13	46,42%
Totale	n. 5	n. 15	n. 8	n. 0	n. 28	100%

Il Segretario Comunale, incaricato della reggenza a scavalco presso la segreteria comunale di Colceresa (VI) dal 01.06.2025, è una donna.

Gli incaricati di Posizione Organizzativa (ora titolari delle funzioni di Elevata Qualificazione), a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui agli artt. 107 e 109 del decreto legislativo nr. 267/2000, sono 4 di cui:

- un uomo, dipendente a tempo pieno ed indeterminato, quale Responsabile dell'Area Tecnica;
- una donna, dipendente a tempo pieno ed indeterminato, quale Responsabile dell'Area Demografica e Amministrativa;
- un uomo, dipendente a tempo pieno ed indeterminato, quale Responsabile dell'Area Finanziaria;
- un uomo, dipendente a tempo pieno ed indeterminato, quale Responsabile dell'Area Polizia Locale.

Situazione disaggregata per Aree di attività:

Area	Uomini	Donne	Totale
n. 1 Demografica e Amministrativa	n. 2 (n. 2 istruttori a tempo pieno)	n. 6 (n. 1 funzionario a tempo pieno, n. 1 funzionario a tempo part-time, n. 3 istruttori, di cui n. 2 a tempo parziale, n. 1	n. 8

Allegato 7

		operatore esperto)	
n. 2 Finanziaria	n. 1 (funzionario a tempo pieno)	n. 3 (n. 3 istruttori, di cui n.1 a tempo parziale)	n. 4
n. 3 Tecnica	n. 8 (1 funzionario a tempo pieno; n. 1 istruttore a tempo pieno; n. 1 istruttore part-time, n. 5 operatori esperti tempo pieno)	n. 4 n. 2 istruttori a tempo pieno; n. 1 istruttore part-time; n. 1 operatore esperto tempo pieno)	n. 12
n. 4 Polizia locale	n. 4 (n. 1 funzionario a tempo pieno; n. 2 istruttori a tempo pieno; n. 1 part-time (18/36))	///	n. 4

Il contesto del Comune di Colceresa evidenzia nel suo complesso una prevalente presenza maschile, soprattutto per quanto riguarda l'Area degli Operatori esperti, quest'ultima dovuta allo svolgimento di lavori manuali.

Dall'analisi della situazione del personale dipendente, in un'ottica di pari opportunità di genere, si rileva che non emergono particolari criticità e pertanto le azioni del Piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità a favore di tutti i lavoratori e a valorizzare le competenze di ognuno mediante l'introduzione di eventuali iniziative di miglioramento organizzativo. Per quanto riguarda il sistema premiante, lo stesso è condiviso con le RSU territoriali e interne e si fonda sul sistema di valutazione approvato con deliberazione del Commissario prefettizio n. 8 del 27/03/2019 e successive modificazioni.

Per il triennio 2019/2021 è stato stipulato il C.C.D.I. in data 30/10/2019; in esecuzione di tale Contratto decentrato, nel corso degli anni 2019/2022 è stata riconosciuta la progressione economica a n. 23 dipendenti, di cui n. 14 donne e n. 9 uomini.

In data 27.09.2023 è stato regolarmente sottoscritto il C.C.D.I. per il triennio 2023, 2024 e 2025, redatto sulla base del contratto collettivo nazionale di lavoro dei dipendenti delle funzioni locali del 16.11.2022.

Nel corso dell'anno 2023 sono stati riconosciuti n. 4 differenziali stipendiali (n. 3 istruttori e n. 1 operatore esperto, di cui n. 2 uomini e n. 2 donne). Nel corso dell'anno 2024 sono state riconosciuti n. 7 differenziali stipendiali (n. 1 funzionario, n. 3 istruttori, n. 3 operatori esperti; di cui n. 2 uomini e n. 5 donne).

3. AZIONI POSITIVE

La valorizzazione delle differenze individuali all'interno della struttura comunale rappresenta una risorsa strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

Nell'ottica di valorizzare e utilizzare pienamente il contributo unico che ciascun dipendente può portare alla "mission" dell'Ente in termini di abilità, competenze, esperienze ed anche caratteristiche di genere, con il presente Piano delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale intende favorire l'adozione di misure che garantiscono 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.

AZIONE N. 1: Pari opportunità di lavoro e sviluppo professionale

Il Comune di Colceresa intende promuovere la crescita professionale di tutto il personale dipendente, tenuto conto delle esigenze di ogni settore, mediante la partecipazione a corsi di formazione compatibilmente con il rispetto dei vincoli di bilancio, senza discriminazione di genere. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, esigenze familiari o malattia), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratore ed Ente nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante partecipazione ad apposite iniziative formative.

L'Ente garantisce altresì pari opportunità di accesso ad eventuali progressioni di carriera.

Nell'anno 2025 il Comune di Colceresa ha consentito la partecipazione a diversi corsi di formazione professionale in materia di:

- edilizia privata, LL.PP., procedimento amministrativo, procedure telematiche di gara per l'Area Tecnica con la partecipazione di n. 3 uomini e 3 donne;
- stato civile, elezioni politiche, trascrizione sentenze, commercio, archivio e digitalizzazione, segreteria, appalti pubblici, intelligenza artificiale, formazioni specifiche in materia di assistenza sociale con la partecipazione di n. 6 donne e 2 uomini;
- bilancio, tributi e gestione del personale per l'Area Finanziaria con la partecipazione di n. 1 uomo e 3 donne;
- notifiche e codice della strada per l'Area Polizia locale con la partecipazione di n. 4 uomini.

Tutti i dipendenti hanno partecipato ad un aggiornamento *on line* in materia di privacy e n. 15 dipendenti ad un aggiornamento *online* in materia di anticorruzione.

Attori coinvolti: Ufficio Personale, Responsabili di Area, C.U.G.

Sistema di misurazione/indicatori: n. corsi di aggiornamento realizzati con indicazione della partecipazione suddivisa per genere.

Periodo realizzazione: gennaio 2026/dicembre 2028.

AZIONE N. 2: Valorizzazione dei lavoratori e delle loro differenze di genere

Il Comune di Colceresa intende 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 di genere e del *background* di ognuno. Per questo dovranno essere prese in considerazione richieste specifiche dei dipendenti congiuntamente alle esigenze di servizio.

Il raggiungimento di tale obiettivo consente di migliorare la gestione delle risorse umane, creando un ambiente di lavoro stimolante, in cui i dipendenti possano sviluppare attitudini e interessi individuali, anche a beneficio della performance dell'Ente.

Il Comune promuove, altresì, 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.

Attori coinvolti: Amministrazione comunale, Ufficio Personale, Responsabili di Area, C.U.G.

Sistema di misurazione/indicatori: n. di richieste pervenute dai dipendenti ai Responsabili di Servizio e/o all'amministrazione ed evase. Tipologie di mansioni attribuite, in relazione al CV di ciascun dipendente.

Periodo realizzazione: gennaio 2026/dicembre 2028.

AZIONE N. 3: Armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro

Il Comune di Colceresa favorisce 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.

Il Comune punta a migliorare l'efficienza della struttura anche attraverso un'organizzazione del lavoro improntata alla flessibilità delle condizioni e dei tempi di lavoro, per esempio mediante l'utilizzo dello strumento del part-time, dello smart-working o prevedendo articolazioni orarie diverse e temporanee legate alle effettive esigenze familiari.

Promuove inoltre pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter superare eventuali problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori.

Ad oggi il Comune di Colceresa riconosce l'istituto della flessibilità dell'orario di lavoro previsto nel CCDI garantendo a tutti dipendenti una maggior conciliazione tra attività lavorativa e vita familiare.

Attori coinvolti: Amministrazione comunale, Ufficio Personale, Responsabili di Area, C.U.G.

Sistema di misurazione/indicatori: n. di richieste pervenute dai dipendenti ai Responsabili di Servizio e/o all'amministrazione ed evase. Tipologia di strumenti flessibili messi a disposizione dall'ente.

Periodo realizzazione: gennaio 2026/dicembre 2028.

AZIONE N. 4: Tutela del benessere nell'ambiente di lavoro

Il Comune di Colceresa si impegna a contrastare ed eliminare ogni possibile forma di discriminazione, a prestare particolare attenzione ad ogni tipo di atteggiamento o condotta lesivo della dignità della persona e/o riconducibile nell'ambito delle molestie sessuali o del mobbing.

Il Comune si impegna a prevenire lo stress da lavoro correlato e l'insorgere di situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore.

S'impegna, altresì, a mantenere un adeguato grado di benessere organizzativo, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi vi lavora, il senso di appartenenza all'ente, la motivazione al lavoro ed il coinvolgimento verso un progetto comune.

Il Comune di Colceresa **nell'anno 2025** non ha registrato casi di mobbing o molestie sessuali; inoltre, la riorganizzazione degli ambienti di lavoro ha portato ad una razionalizzazione degli spazi lavorativi.

Attori coinvolti: Amministrazione comunale, Ufficio Personale, Responsabili di Area, C.U.G.

Sistema di misurazione/indicatori: n. di segnalazioni pervenute all'Amministrazione e/o ai Responsabili dei servizi. Numero di corsi a sul management delle risorse umane a cui hanno preso parte i Responsabili di Servizio.

Periodo realizzazione: gennaio 2026/dicembre 2028.

4. DURATA

Il presente Piano, ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo nr. 198/2006, ha durata triennale per le annualità 2026/2028. Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio personale, potranno essere presentati pareri e suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali, in modo da poterlo rendere uno strumento effettivamente dinamico ed efficace.