



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'
UOMO DONNA TRIENNIO 2023 - 2025

Il tema delle pari opportunità tra uomini e donne è da tempo al centro dell'attenzione del legislatore che lo ha affrontato in diversi provvedimenti.

Di seguito si elencano le principali fonti normative:

- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità" Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE 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";
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- Direttiva n. 2/2019 avente ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Adro per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo. La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone possono incontrare, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*. Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- 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;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

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. 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, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "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. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità. Secondo quanto disposto da tale normativa, 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. Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Il tema delle pari opportunità è stato trattato ancora recentemente con l'emanazione della Circolare n. 2/2019 nella quale, al fine di adeguare le previsioni di cui alla citata direttiva 4 marzo 2011 in materia di funzionamento dei Comitati unici di garanzia e per favorire un più efficace ruolo degli stessi, sono state adottate linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, nonché di valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

La citata direttiva, che ha di fatto sostituito la precedente direttiva del 23 maggio 2007 individua le seguenti linee di azione cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la direttiva si propone:

- prevenzione e rimozione delle discriminazioni;
- piani triennali di azioni positive;
- politiche di reclutamento e gestione del personale;
- organizzazione del lavoro;
- formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- rafforzamento dei Comitati unici di garanzia.

Da ultimo, nel corso del 2022 sono state emanate ulteriori linee guida ad opera del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità, in attuazione dell'art. 5 del DL n.36/2022, le quali si prefiggono di declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell'Unione europea in merito, nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

Il Comune di Adro si propone di prestare attenzione alle tematiche inerenti alle problematiche femminili ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione del lavoro, alla formazione, alla motivazione ed alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale al fine di rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2023/2025 si pone in continuità con il precedente Piano 2022/2024 e vuole rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio. La valorizzazione professionale delle persone ed il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini. L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano. Le amministrazioni pubbliche debbono costantemente svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno accolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

1. Dati relativi alle risorse umane del Comune di Adro

Le/i dipendenti in servizio presso il Comune di Adro risultano essere, al 31 dicembre 2022, complessivamente in numero pari a 24 unità (comprehensive dei tempi determinati), di cui 16 donne e 8 uomini, corrispondenti rispettivamente al 66,67% e al 33,33%.

2. Obiettivi

Gli obiettivi che il presente Piano intende raggiungere, nell'ottica delle tematiche di promozione delle pari opportunità, ed in continuità con quanto definito nel triennio precedente, sono:

1. contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
2. promuovere il benessere organizzativo ed individuale, verso un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro, per migliorare la qualità del lavoro;
3. favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e vita familiare;
4. promuovere la sicurezza sul lavoro prevedendo anche corsi di formazione.
5. sensibilizzare e comunicare.

3.1. Contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

L'azione vuole prevenire e contrastare tutti gli atteggiamenti che colpiscono in modo diretto o indiretto la dignità, il rispetto e la collaborazione tra le persone e che ledono i diritti umani, civili, culturali e religiosi promuovendo quei comportamenti che salvaguardino il benessere psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici.

3.2. Promuovere il benessere organizzativo ed individuale, verso un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro, per migliorare la qualità del lavoro

Tutelare l'ambiente di lavoro promuovendo il benessere organizzativo ed individuale, verso un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro, per migliorare la qualità del lavoro. L'Ente si impegna a fare sì che non si verifichino e/o che si adottino con tempestività le misure per eliminare con celerità situazioni conflittuali sul posto di lavoro, pressioni o molestie, casi di mobbing, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

3.3 Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e vita familiare

Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Il Comune si impegna a favorire interventi/ricieste di conciliazione degli orari di servizio a sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione dei figli e dei familiari bisognosi di cure mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario con le diverse situazioni ed esigenze familiari e/o tenendo conto delle ulteriori esigenze lavorative. Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi. Favorire, 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. 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 all'assistenza di familiari malati e/o bisognosi di assistenza. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili sulla base delle specifiche e motivate richieste. L'Ente già assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono

valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

3.4. Promuovere la sicurezza sul lavoro prevedendo anche corsi di formazione.

Partecipazione a corsi di formazione qualificati.

Pur con i limiti di carenza di personale e risorse che caratterizzano i piccoli comuni, l'Ente si impegna a garantire a tutti i dipendenti la partecipazione a corsi di formazione professionale qualificati, nel rispetto delle limitazioni finanziarie.

I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

3.5. Sensibilizzare e comunicare

Il presente Piano di Azioni Positive - che avrà durata triennale - si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro, come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Il presente Piano triennale delle Azioni Positive 2023-2025 verrà pubblicato all'albo pretorio on- line dell'ente, sul sito internet e nell'apposita sezione dell'amministrazione trasparente e trasmesso alle RSU e alle Rappresentanze sindacali territoriali. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere all'aggiornamento del programma per il prossimo triennio.

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2022

PERSONALE DIPENDENTE SUDDIVISO PER GENERE

CATEGORIA	UOMO	DONNA
D	3	2
C	1	8
B3 giuridica	1	4
B1 giuridica	2	0
A	1	/
STAFF SINDACO ART. 90 D.LGS 267/2000	/	2
TOTALE	8	16

L'Ente, dal 1 Settembre 2022 è suddiviso in 4 Settori:

- Finanziario - La Responsabilità di P.O. è affidata a personale di categoria D di sesso femminile.
- Tecnico – La Responsabilità di P.O. è affidata a personale di categoria D di sesso maschile.
- Servizi Generali – La Responsabilità di P.O. è affidata a personale di categoria D di sesso maschile.
- Polizia Locale – la responsabilità di P.O. è affidata a personale di categoria D di sesso maschile

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2022 PER TITOLO DI STUDIO POSSEDUTO
SUDDIVISO PER GENERE

CAT.	SCUOLA OBBLIGO		SCUOLA MEDIA SUPERIORE		LAUREA BREVE		LAUREA	
	U	D	U	D	U	D	U	D
D	/	/	/	/	/	1	3	1
C	/	/	1	8	/	/	/	/
B3 giu.	/	/	/	3	/	1	/	1
B1 giu.	1	/	/	/	/	/	1	/
A	1	/	/		/	/	/	/
Staff Sindaco art. 90 D.lgs 267/2000	/	/	/	2	/	/	/	/
TOTALE	2	/	1	13	/	2	4	2

PERSONALE DI GENERE IN SERVIZIO AL 31/12/2021 PER FASCE DI ETA'

CAT	Fino a 30 anni		Fino a 40 anni		Fino a 50 anni		Fino a 60 anni		Oltre i 60 anni	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
D	/	/	/	/	1	1	2	1	/	/
C	/	/		/	1	3	/	4	/	1
B3 giuridico	/	/	1	2	/	/	/	2	/	/
B1 giuridico	/	/	/	/	/	/	2	/	/	/
A	/	/	/	/	/	/	1	/	/	/
Staff Sindaco art. 90 D.Lgs 267/2000	/	/	/	1	/	1	/	/	/	/
TOTALE	/	/	1	3	2	5	5	7	/	1

PERSONALE DI GENERE CHE HA GODUTO DEI CONGEDI E PERMESSI AL
31/12/2022

DESCRIZIONE	U	D
Congedo parentale retribuito al 100%	/	/
Congedo parentale retribuito al 30%	/	/
Congedo parentale non retribuito	/	/
Aspettativa retribuita	/	/
Aspettativa non retribuita	/	/
Permessi L. 104 per assistenza altre persone	1	/
Permessi L. 104 per se stessi	2	/