

# PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ 2024-2026 PER IL COMUNE DI BRESSANVIDO (VI)

## ***1) Premessa***

Il Comune di Bressanvido è una piccola realtà vicentina che conta 3146 abitanti (al 31 dicembre 2023), divisi equamente in maschi n. 1573 e femmine n. 1573, confinante con Bolzano Vicentino, Pozzoleone, Sandrigo, S. Pietro in Gù.

Nell'Amministrazione Comunale i due generi sono egualmente ben rappresentati (3 maschi e 2 femmine nella Giunta Comunale; 9 maschi e 4 femmine in Consiglio Comunale)

Nella redazione del presente piano si è tenuto conto della normativa vigente in materia, relazionata alla realtà del Comune.

## ***2) Fonti normative***

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” ossia non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta e “temporanee” in quanto necessarie fintantoché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il decreto legislativo n. 198/2006, a norma dell'art.6 della Legge 248/2006, riprende e coordina, in un testo unico, le disposizioni ed i principi di cui al D. lgs. 196/2000: “*Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*” e di cui alla Legge 125/91 “*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*”. Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni al fine di salvaguardare la parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne riequilibrando la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre, la direttiva 23 maggio 2007 Ministero per le riforme e innovazioni nella pubblica amministrazione, con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, richiamando la direttiva del Parlamento e Consiglio europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione del principio delle pari opportunità. In sintesi, 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.

L'obiettivo primario che il legislatore intende rendere effettivo è quello di azzerare le disparità che le donne subiscono di fatto nella formazione scolastica e professionale, nell'accedere al lavoro, nell'ottenere progressioni di carriera, tenendo conto dei periodi della vita in cui i carichi familiari sono più pesanti anche favorendo una cultura della differenza di genere valorizzando informazione e la formazione per una migliore ripartizione di responsabilità tra i due generi.

In considerazione di quanto sopra, il Comune di Bressanvido armonizza la propria attività al perseguimento delle finalità elencate, favorendo politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, favorendo una cultura della differenza di genere volta a promuovere l'occupazione e la figura femminile, realizzando nuove politiche dei cicli di vita e rimuovendo la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

### Riferimenti normativi:

- Legge 125/91 “Azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo-donna nel lavoro”.
- Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 “Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”.

-Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.

-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” che riprende e coordina in un Testo Unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

In particolare, l’art. 48 prevede che i Comuni, predispongano 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, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Inoltre, l’art. 42 comma 2, lettere d), e) e f), indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- 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 sottorappresentate e 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 e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

- La Direttiva 2/2019, emanata congiuntamente dal Ministero della Pubblica Amministrazione e dal sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, aggiorna la Direttiva del 23 maggio 2007, sulle cui linee si sono mossi, finora, gli Enti pubblici, per attuare la normativa in materia, recentemente integrata da ripetuti interventi normativi nazionali e comunitari.

Nella medesima direttiva sono state adeguate anche le previsioni in materia di CUG, sulla scorta di quanto emerso nella prima fase applicativa delle disposizioni in materia di Comitati Unici di Garanzia.

\*\*\*

### **3) Monitoraggio dell’organico;**

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre 2023 presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

**TABELLA 3.1- RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Dipendenti	Area dei funzionari EQ (Ex Cat. D)	Area degli Istruttori (Ex Cat. C)	Area degli operatori esperti (Ex Cat. B)	TOTALE
Uomini	0	5	2	7
Donne	3	6	0	9
Totale	3	11	2	16

Segretario comunale: donna;

R.S.U.: n. 1 uomo (unico rappresentante sindacale) al 31.12.2023;

Organi elettivi: n. 2 assessori donne su cinque componenti la Giunta e n. 4 consiglieri comunali donne su 11 componenti il Consiglio Comunale.

Pertanto, alla luce dei dati citati, emerge che il personale del Comune al 31.12.2023 è formato in prevalenza dalla presenza femminile rispetto a quella maschile: gli incarichi di vertice attualmente sono femminili tenendo conto della figura della Segretaria Comunale e delle due Responsabili di Area; nell' area degli istruttori tecnici invece la prevalenza è maschile come nell' area degli operatori esperti : nell'ultimo caso – si tratta di personale chiamato a svolgere interventi manuali all'esterno, quindi di operai - è fisiologicamente più frequente che il personale che presenta domanda ai concorsi e viene assunto sia di genere maschile; nell'area degli istruttori amministrativo-contabili invece vi è prevalenza femminile.

Lavoro agile: Per assicurare eguale accesso alle condizioni lavorative, nel corso dell'anno 2023 il Comune ha previsto due contratti di lavoro agile con n. 2 dipendenti, una per agevolare una dipendente nel periodo pre-congedo di maternità, e l'altro per agevolare i tempi di lavoro-vita familiare di altra dipendente che ha presentato istanza in questi termini. L'ultimo contratto di lavoro agile prosegue anche nel corso dell'anno 2024, non essendo venute meno le esigenze familiari rappresentate dalla dipendente.

**TABELLA 3.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

Classi/età	Donne						Uomini				Tot	%
	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a >60	tot	%	<30	Da 31 a 40	Da 41 a 50			
Full time	/	5*	1	2	8	50	1	3	3	7		
Part time =50% e lavoro agile				1*	1	6,25						
Totale		5	1	3	9	56,25				7	43,75	

\* compresa la dipendente in maternità;

\* lavoro agile il mercoledì (mattina e pomeriggio);

**TABELLA 3.3- POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE, RIPARTITE PER GENERE**

	Donne	Uomini
Tipo di posizione di responsabilità		
Dirigenti (incluso segretario)	1	/
Retribuzione di posizione e risultato	2	/
Totale	3	0

#### 4) Azioni di interesse generale nel corso dell'anno 2023

Il comune di Bressanvido nel corso dell'anno 2023 ha concretizzato il contenuto formale e sostanziale delle disposizioni legislative e normative viste in premessa anche con l'approvazione dei seguenti provvedimenti, dimostrazione della volontà dell'Amministrazione Comunale di valorizzare l'apporto della donna nella realizzazione di attività di interesse generale e nell'erogazione dei servizi alla Comunità:

- Deliberazione del Consiglio Comunale n. 32 con cui è stato approvato il Dup 2024-2026;
- Deliberazione del Consiglio Comunale n. 37 con cui è stato approvato il Bilancio di Previsione;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 20/2023 con cui è stato approvato, all'interno del PIAO, l'aggiornamento per l'anno 2023 del Piano delle Azioni Positive;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 14/2023 con cui è stato concesso il patrocinio per la mostra fotografica denominata: "Liricamente donna" presso la biblioteca comunale;
- Deliberazione della Giunta Comunale n.24/2023 con cui è stato approvato lo schema di convenzione con l'associazione pro loco di Bressanvido per attività in collaborazione con le consulte comunali (tra cui la Consulta di Valorizzazione della Donna);
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 42/2023 con cui è stato approvato il nuovo regolamento delle procedure selettive di concorso e delle altre procedure di assunzione [art.3, punto 2(c)];
- Deliberazione della Giunta Comunale n.72/2023 con cui è stato concesso l'utilizzo della palestra comunale per attività di benessere e di qualità della vita dalla Consulta per la Donna e per gli Anziani;
- Deliberazione del Consiglio Comunale n. 45/2023 sul rinnovo della convenzione per la gestione associata del centro antiviolenza di Vicenza;

#### **4) Obiettivi generali per il triennio 2024-2026;**

L'obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato nella "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne", coerentemente con la normativa sopra citata che si concretizza con i seguenti punti:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quel che riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici in seno alla famiglia;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

Per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune ed avvia azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile, rendendola più orientata alle pari opportunità.

#### **5) Azioni positive per il triennio 2024-2026;**

I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili ai diversi obiettivi specifici così articolati (in merito si veda la Missione 1, Dup 2024-2026, ai Servizi istituzionali e Capitoli\* a titolo esemplificativo:1040.2-1040.99-1081.99-1021.23-1021.1-1021.21-5318.99-2164.99+ altri eventuali):

DESCRIZIONE	AZIONI POSITIVE
a) SEMINARI DI FORMAZIONE E/O DI AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE	Garanzia della partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste e compatibilmente con le risorse economiche disponibili, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali. Nello specifico si prevede anche che il personale dell'Ente possa accedere a banche dati aggiornate e a circolari esplicative in modo semplice e veloce, avendo la possibilità di aggiornarsi alle normative vigenti e alle novità, in tempo reale. Ad oggi è stato stipulato contratto per l'accesso ad una banca dati di aggiornamento dottrinale, che

	<p>riguarda - con l'eccezione dei servizi sociali – tutti i servizi dell'Ente e quindi tutti i dipendenti, con l'eccezione dell'assistente sociale e degli operai.</p> <p>Parte della formazione è invece estesa a tutti, riguardando la sicurezza e la prevenzione della corruzione. Nel corso dell'ano 2023 la formazione sul Codice dei Contratti, a seguito dell'entrati in vigore del D. Lgs 36/2023, è stata prevista per tutti i dipendenti, con l'eccezione degli operai.</p>
<p>b) COMMISSIONI CONCORSO ASSUNZIONI</p>	<p>Assicurare, in tutte le commissioni di concorso, la presenza, ove possibile, di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile in base al disposto di cui all'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001.</p> <p>Il regolamento per le procedure selettive del Comune, recentemente modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 42 dell'11 maggio 2023 prevede infatti,</p> <p>All'art. 3: <i>“Le procedure per le selezioni pubbliche si conformano ai seguenti principi[...] c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;”</i></p> <p>All'art. 6 : <i>“Il bando di selezione specifica il posto da ricoprire e la relativa categoria in coerenza con l'atto di definizione del programma delle assunzioni. E' approvato con Determinazione del “Responsabile Personale” ed indica: [...]</i></p> <p><i>h) le modalità con cui i candidati disabili, in relazione al proprio handicap, sono tenuti a comunicare l'eventuale necessità degli ausili per sostenere le prove che consentano agli stessi di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri, ai sensi dell'art. 16, comma 1 della legge 68/99, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi, ai sensi dell'art. 20 della legge n. 104/92;</i></p> <p><i>i) le percentuali dei posti riservati dalla normativa a favore di determinate categorie;</i></p> <p><i>j) la citazione della legge 10 aprile 1991, n. 125, che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso all'impiego, nonché la dichiarazione in merito alla riserva di posti ai sensi della legge n. 68/1999;”</i></p> <p>All'all'art. 18 3° comma <i>“Almeno 1/3 dei posti di componente delle Commissioni è riservato a donne, salva impossibilità, fermo restando il possesso dei requisiti di cui sopra”.</i></p> <p>L'ente si è quindi impegnato a garantire anche nel caso di specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, requisiti di accesso a concorsi e selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.</p> <p>Nell'ultimo concorso bandito ad ottobre 2023, per istruttore amministrativo il bando ha altresì precisato la piena disponibilità dell'Amministrazione a trovare soluzioni per donne in maternità : <i>“L'Ente assicura la partecipazione alle prove, senza pregiudizio alcuno, alle candidate che risultino impossibilitate al rispetto del calendario previsto dal bando a causa dello stato di gravidanza o allattamento, anche attraverso lo svolgimento di prove asincrone e, in ogni caso, la disponibilità di appositi spazi per consentire l'allattamento. Per consentire all'Amministrazione di organizzare le specifiche misure si chiede alla candidata che abbia interesse di comunicare, unitamente alla domanda di partecipazione, le proprie esigenze.”</i></p>

	<p>Operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o donne. Le ultime assunzioni hanno consentito di portare ad equilibrio le due componenti, maschile e femminile, fermo restando che il genere non è stato in alcun modo oggetto di valutazione nel corso delle procedure selettive, esclusivamente meritocratiche.</p> <p>Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.</p> <p>L'Amministrazione si impegna inoltre a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale di sesso femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.</p>
c) CONCILIAZIONE FRA VITA LAVORATIVA E PRIVATA	<p>L'Amministrazione favorisce politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'organizzazione del lavoro con quelle personali.</p> <p>Come riportato in premessa, questo atteggiamento di favore ha consentito di stipulare due contratti di lavoro agile, nel mero interesse delle dipendenti che l'hanno richiesto, in quanto idonei ad assicurare la conciliazione dei tempi familiari con quelli lavorativi.</p> <p>Eguale, per dar modo ad una consigliera donna in maternità di partecipare al Consiglio Comunale, si sono svolte alcune sedute del Consiglio in videoconferenza; la medesima consigliera ha presenziato a riunioni presso la sede municipale insieme al figlio di pochi mesi, in una atmosfera rilassata.</p>
d) ORARIO DI LAVORO	<p>Ferma restando la disciplina dei CC.CC.NN.LL. del comparto di appartenenza, in presenza di particolari esigenze dovute e documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, l'Ente è disponibile a definire in accordo con le organizzazioni sindacali forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati.</p> <p>Nel Contratto Integrativo 2023-2025 è stata confermata un'importa flessibilità di orario, 30 minuti prima e 30 minuti dopo l'orario di ingresso e uscita previsto; su richiesta delle OOSS è stata prevista una flessibilità di 5 minuti anche per gli operatori /operai.</p>
e) BENESSERE DEL LAVORATORE	<p>Questo obiettivo è correlato ai punti c) e d) della presente tabella. Nello specifico si fa riferimento alla flessibilità dell'orario di lavoro come strumento garante del benessere del lavoratore che gli permette di trovare equilibrio tra vita lavorativa ed altre esigenze personali e familiari.</p> <p>Inoltre, l'Amministrazione ha espresso indirizzo per la realizzazione una piccola area attrezzata di ristoro e pausa lavorativa per i dipendenti. E' un progetto voluto dalla stessa amministrazione comunale, in fase di realizzazione nel mese di febbraio 2024, per dare la possibilità ai dipendenti di creare un clima di lavoro ottimale di buone relazioni personali e serenità (cap. 3610.1).</p>
e) DESIGNAZIONI	<p>In sede di richiesta di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, l'Amministrazione ha espresso indirizzi con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 7 giugno 2019 che, tra l'altro, prevede "Per le nomine (o designazioni) sono valutate adeguatamente le diverse realtà sociali e giovanili, nonché economiche e culturali</p>

	<i>cittadine e le condizioni di pari opportunità tra uomo e donna, privilegiando il rinnovo dei rappresentanti”.</i>
f) RIENTRO DAI CONGEDI PARENTALI	L'Amministrazione si impegna a facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro, individuando, in caso di richiesta, forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa. Le dipendenti rientrate dal congedo di maternità hanno avuto l'assegnazione di postazione di lavoro, completamente attrezzata, e sono state abilitate tempestivamente all'utilizzo dei software e delle piattaforme, oltre a poter accedere a corsi di aggiornamento a parità di condizioni con tutti gli altri dipendenti. Promuove l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.

### **6) Durata del piano**

Il presente piano ha durata triennale 2024/2026. Il Piano viene pubblicato all'Albo pretorio online, sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente". Nel periodo di vigenza, dovranno essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi segnalati dal personale dipendente, al fine di poter procedere ad eventuali modifiche o integrazioni.

Per tutto quanto non previsto nel presente piano si rinvia alle disposizioni di legge vigenti in materia.