



PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO

2025-2027

(art. 48 D. Lgs. 198/2006)

QUADRO NORMATIVO

Il nostro ordinamento prevede una serie di norme finalizzate alla rimozione degli ostacoli che impediscono la concreta realizzazione di pari opportunità e alla repressione di comportamenti che potrebbero ledere di fatto l'uguaglianza tra i sessi e che vanno ricomprese sotto la denominazione di "Azioni Positive".

In questa sezione ripercorriamo il susseguirsi delle leggi che si sono avvicendate nel corso degli ultimi vent'anni, in particolare quelle che riguardano l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di predisporre specifici Piani di azioni positive.

Il Piano di azioni positive è il documento nel quale devono essere contenuti obiettivi, tempi, risultati attesi e risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disegualità di condizioni e i differenziali fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Ente.

Inizialmente l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre Piani di azioni positive fu previsto dall'art. 2, comma 6, della **Legge 125/1991**. Tale obbligo però rimase in gran parte disatteso e, con il **D. Lgs. 196/2000**, il legislatore riscrisse le disposizioni in materia ed in particolare l'art. 7, comma 5, che dispose "...le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici ... 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'art. 1, comma 2, lettera d), della citata legge n. 125/1991, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo,

in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. ... In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29".

Venne così introdotta una sanzione molto forte in caso di mancata approvazione del Piano di azioni positive: il divieto di *"assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette"*.

L'applicazione della medesima sanzione viene ribadita con il **D. Lgs. 198/2006** (noto anche come Codice delle pari opportunità), che all'art. 48, comma 1, modifica la previsione sanzionatoria come segue: *"... I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*.

Il nostro ordinamento non prevede solo strumenti di repressione di azioni lesive all'uguaglianza tra tutti i lavoratori, ma incentiva tutta una serie di comportamenti finalizzati alla realizzazione di una vera ed effettiva parità tra uomini e donne.

Infatti il **D. Lgs. 150/2009** (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), al comma 1 dell'art. 8 prevede che la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa delle Pubbliche Amministrazioni riguardi anche *"il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità"* (lett. h), e il compito di verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità (art. 14, comma 4, lett. h) spetta all'Organismo indipendente di valutazione della *performance*.

Inoltre il **D. Lgs. 165/2001** all'art. 57, comma 1, dispone che *"Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:*

- a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni concorso, fermo restando il principio di cui all'art. 35, comma 3, lettera e);*
- b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica;*
- c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;*
- d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio."*

Da ultimo, la **Direttiva 26 giugno 2019**, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione congiuntamente al Sottosegretario delegato alle pari opportunità, che definisce le linee di indirizzo *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche"*, sostituisce la

Direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna la Direttiva 4 marzo 2011.

In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, il Comune di Abano Terme adotta il presente Piano, al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

IL CONTESTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

Il Comune di Abano Terme, richiamate le finalità espresse dalla vigente normativa in materia, intende assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. alla valorizzazione delle professionalità e lo sviluppo delle competenze interne, senza discriminazioni, promuovendo e favorendo le attività del Comitato Unico di Garanzia;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni di legge in tema di assunzioni, formazione e promozione professionale, passaggi di categoria o qualifica, retribuzioni e sistemi di valutazione, terranno conto dei principi generali previsti dalla normativa vigente in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra responsabilità familiari e quelle professionali.

Inoltre, l'Amministrazione Comunale ribadisce il proprio impegno ad adottare tutte le misure idonee per favorire l'effettiva parità di condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e si impegna a garantire:

- medesimo trattamento retributivo, senza distinzione tra uomini e donne;
- presenza di entrambi i sessi nei ruoli decisionali e di vertice organizzativo;
- flessibilità di orario per realizzare la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura;
- attenzione e disponibilità nella concessione del *part-time*.

Si ritiene utile ricordare che questo Ente ha provveduto a nominare, in data 09.12.2019 con atto del Dirigente del 1° Settore prot. n. 45419, i nuovi componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Successivamente, con provvedimento prot. n. 36201 del 29.09.2022 del Dirigente del 2° Settore, sono stati sostituiti due componenti effettivi del CUG ed è stato nominato il nuovo Presidente del Comitato Unico di Garanzia.

Analisi organizzativa

Per inquadrare le caratteristiche e le particolarità del nostro Ente, analizziamo la situazione del personale dipendente in servizio al 01.01.2024:

SETTORE	Dirigenti		Cat. D incarico P.O.		Cat. D		Cat. C		Cat. B		TOTALE	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
1° SETTORE Servizi Amministrativi	1			2	1	1	2	11	2	2	6	16
2° SETTORE Servizi Finanziari e alla		1	1	4	4	6	7	18	3	5	15	34
3° SETTORE Governo del Territorio	1		2	1	1	2	6	5	9	1	19	9
4° SETTORE Polizia Locale				1		1	12	3	1	1	13	6
Totale	2	1	3	8	6	10	27	37	15	9	53	65

Si conferma la prevalenza del numero delle donne nell'organico dell'Ente e la maggior concentrazione femminile riguarda la categoria C. Analizzando invece, più in dettaglio, la distribuzione del personale dipendente fra i vari Settori, riscontriamo una scarsa omogeneità tra questi in quanto nel 3° Settore e nella Polizia Locale c'è una netta prevalenza di uomini, mentre il 2° Settore, che comprende Risorse Umane e Ciclo della *Performance*, Ragioneria, Economato, Tributi, Servizi Educativi, Servizi Sociali, Biblioteca, Musei, Sport e Manifestazioni, Termalismo e Associazioni, è costituito in prevalenza da donne.

In merito al contratto che regola l'attività dei lavoratori dell'Ente, si specifica quanto segue:

TIPO DI CONTRATTO	Uomini	Donne	Totale
Tempo indeterminato	51	64	115
Tempo determinato	2	1	3
Totale	53	65	118

Per quanto riguarda i dipendenti del Comune di Abano Terme chiamati a ricoprire livelli dirigenziali, la situazione può essere così rappresentata:

LIVELLI DIRIGENZIALI	Uomini	Donne	Totale
Segretario	1	0	1
Dirigenti	1	1	2
Totale	2	1	3

La seguente tabella descrive la situazione dei dipendenti con orario di lavoro *part-time* al 01.01.2024:

ORARIO DI LAVORO	Uomini	Donne	Totale
<i>Part-time 18 ore settimanali</i>	2	1	3
<i>Part-time 30 ore settimanali</i>	1	4	5
Totale	3	5	8

Rispetto all'anno 2023 il numero delle dipendenti a *part-time* è diminuito di tre unità, mentre è rimasto invariato il numero dei dipendenti uomini che hanno richiesto la riduzione dell'orario di lavoro.

E' opportuno segnalare che questo Ente, con Delibera di Giunta comunale n. 48 del 30.03.2023, ha provveduto al reinquadramento del personale dipendente in applicazione dell'art. 13 del CCNL funzioni locali del 16.11.2022.

Tale articolo prevede che il personale in servizio alla data di entrata in vigore del suddetto contratto, vale a dire il 1° aprile 2023, è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data, secondo la seguente tabella di trasposizione nel sistema di classificazione:

Inquadramento al 31 marzo 2023	Nuovo inquadramento dal 1° aprile 2023
Dipendenti di categoria B	Area degli operatori esperti
Dipendenti di categoria C	Area degli istruttori
Dipendenti di categoria D	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025-2027

Vengono definite "Azioni Positive", ai sensi dell'articolo 42 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, le misure che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena realizzazione di pari opportunità e che sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Le misure che il Comune di Abano Terme intende adottare per il triennio 2025-2027 possono essere riassunte nei seguenti obiettivi e azioni finalizzate al loro raggiungimento:

OBIETTIVO 1: PROMUOVERE IL RUOLO E LE ATTIVITÀ DEL COMITATO UNICO DIGARANZIA

Al fine di consentire al CUG di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria un'azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza.

Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti, in particolare attraverso la divulgazione dell'*e-mail* dedicata comitatounicogaranzia@abanoterme.net.

OBIETTIVO 2: GARANTIRE IL BENESSERE DEI LAVORATORI

L'Ente si impegna a porre in essere, in collaborazione e su impulso del Comitato Unico di Garanzia, ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di *mobbing*;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

OBIETTIVO 3: INFORMAZIONE SUGLI ISTITUTI DI CONCILIAZIONE

Sarà compito del CUG proporre l'organizzazione di un incontro con tutto il personale focalizzato sugli istituti di conciliazione, sia per rafforzarne la conoscenza sia per raccogliere, nell'occasione, eventuali proposte o segnalazioni sul tema.

Il materiale di questo incontro formativo verrà messo a disposizione di tutto il personale per la consultazione.

Inoltre, durante il triennio di validità del presente Piano, il CUG monitorerà il livello di forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita ed lavoro ...).

OBIETTIVO 4: FORMAZIONE

Il Comune di Abano Terme, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. c), del D. Lgs. 165/2001, al fine di realizzare un miglior utilizzo delle risorse umane e, conseguentemente, una maggiore efficienza dei servizi, assicura - senza discriminazioni tra i due generi - il costante adeguamento delle conoscenze e competenze dei propri dipendenti attraverso la realizzazione di iniziative formative e di sviluppo professionale.

Si individuano di seguito le azioni da attuare per consentire a tutti i dipendenti di sviluppare

una crescita professionale:

- i percorsi formativi dovranno essere svolti, ove possibile, in orari compatibili con quelli dei lavoratori e delle lavoratrici *part-time* ed essere agevolmente fruibili anche dai lavoratori portatori di *handicap*;
- verranno favorite le attività formative organizzate all'interno dell'Ente su materie di interesse generale e sull'utilizzo di nuove procedure informatiche;
- saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale dei dipendenti coinvolti in modifiche organizzative o mobilità interne;
- per quanto riguarda gli aggiornamenti normativi, i dipendenti parteciperanno a corsi di formazione esterni e provvederanno a trasmettere le nozioni acquisite ai colleghi d'ufficio;
- si provvederà ad organizzare eventi formativi relativi al benessere lavorativo oltre che alle conoscenze tecnico-amministrative.

OBIETTIVO 5: ORARIO DI LAVORO

Verrà effettuata una verifica sull'attuale utilizzo da parte dei dipendenti dell'Ente della flessibilità dell'orario di lavoro e saranno attuate le seguenti azioni, finalizzate alla conciliazione dell'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare:

- saranno tenute in debita considerazione le esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche sia del dipendente che dei propri familiari;
- verrà data risposta in forma scritta alle varie richieste di flessibilità oraria, mobilità interna, *part-time*, ecc. e nel caso di non accoglimento saranno indicate le motivazioni che hanno determinato tale decisione.

OBIETTIVO 6: SVILUPPO DELLA "VALORIZZAZIONE DI GENERE"

In collaborazione con il CUG, l'Ente si impegna, attraverso azioni di sensibilizzazione e formazione, ad aumentare nelle figure dirigenziali e nelle Posizioni Organizzative le competenze circa le differenze di genere, la valorizzazione e la comprensione delle risorse umane presenti in Settori ed uffici.

OBIETTIVO 7: LAVORO CONSAPEVOLE

Durante il triennio di validità del presente Piano, l'Ente si impegna a favorire una maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi che intende conseguire.

A tal fine si elencano le azioni che l'Amministrazione intende intraprendere:

- realizzare un maggior interscambio di informazioni tra i diversi Settori e uffici, con l'obiettivo di uniformare e rendere più efficienti alcune procedure interne;
- organizzare delle riunioni di Settore/ufficio per far conoscere i contenuti dei regolamenti interni, gli obiettivi del PDO e degli altri strumenti programmatici;

- potenziare la comunicazione interna e la conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale; sono previste verifiche annuali per il monitoraggio dello stato di attuazione dello stesso.

Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal CUG, il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento.