Il Comune di San Zenone degli Ezzelini, con determinazione n. 29 del 26.01.2023, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), con la quale si è provveduto alla nomina di n. 2 membri effettivi e n. 2 membri supplenti, quali rappresentanti dell'Amministrazione e di n. 2 membri effettivi e n. 2 membri supplenti, quali rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali. Questi ultimi hanno provveduto ad una proposta di obiettivi ed azioni per la parità di genere per il triennio 2025/2027 in funzione del suo inserimento nella presente Sottosezione del PIAO, anche sulla base dei suggerimenti della Consigliera di Parità pervenuti lo scorso anno sul Piano delle Azioni Positive 2024-2026.

Ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006, il CUG si è riunito alle ore 9.00 del 15/01/2025 con il quale è stato sottoscritto apposito Verbale prot. 781 del 17.01.2025.

Con nota si è provveduto altresì a richiedere, sulla proposta in questione, il parere di competenza alla Consigliera di parità della Provincia di Treviso. Detto parere, come sopra detto, è stato reso con esito favorevole mediante nota acquisita a prot. n. 1155 in data 24.01.2025.

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025-2027

L'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" prevede che:

"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, sentiti gli 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 sottorappresentate, 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. 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'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. 2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

Le rappresentanze sindacali e il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) ed il Consigliere o la Consigliera di parità territorialmente competente, devono essere previamente sentiti. Per quanto riguarda le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto di contrattazione e il Comitato Unico di Garanzia (nominato con determina n. 29 del 26.01.2023) i relativi pareri preventivi sono già stati ottenuti (Verbale del 15.01.2025 - prot. 781 del 17.01.2025). Il Piano successivamente è stato inviato alla Consigliera di parità il Piano per eventuali osservazioni che sono giunte con parere favorevole con nota prot. 1155 del 24.01.2025.

Si è previsto di ripresentare gli stessi obiettivi già approvati negli anni scorsi perché ancora di stretta attualità, adeguato in base alle segnalazioni effettuate dalla Consigliera di Parità sul Piano delle Azioni Positive 2024-2026.

Relazione introduttiva

Nell'organizzazione del Comune di San Zenone degli Ezzelini è presente una forte componente femminile. Per questo è necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di

rilevanza strategica. A tale scopo viene elaborato il presente Piano triennale di azioni positive. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace e il CUG vigilerà sulla sua attuazione.

Premessa

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne (anzi le donne sono il 53% del totale) così come risulta dalla tabella che segue:

Lavoratori	P.O. AREA DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	AREA DEI FUNZIONARI)	AREA DEGLI ISTRUTTORI)	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI)	Totale	%
Uomini	3	1	4	1	9	47%
Donne	1	2	7	0	10	53%
Totale	4	3	11	1	19	100%

Si evidenzia che gli avanzamenti professionali e di carriera ed i trattamenti economici accessori sono effettuati sulla base di apposite schede di valutazione che prescindono dalla differenza di genere.

Le azioni positive che l'Amministrazione intende porre in atto per favorire le pari opportunità saranno mirate a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Obiettivi della programmazione

I principali obiettivi che l'Amministrazione si propone di raggiungere nel triennio di programmazione, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, sono i seguenti:

1. attivazione di percorsi di formazione adeguati e coerenti alle esigenze formative manifestate dal dipendente, anche in relazione alla conciliazione dei tempi di vita con lo svolgimento dei corsi;
2. promozione dell'equilibrio e della conciliazione fra tempi di vita e di lavoro;
3. diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, nonché della cultura di genere;
4. promozione delle pari opportunità in materia di reinserimento e (ri)qualificazione professionale.

Obiettivi del piano

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi, pertanto il piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari anche attraverso adattamento degli orari di lavoro.

Azioni positive del piano

Nel rispetto degli art. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. n. 165/2001, dell'art. 57 del CCNL 21.05.2018 e dell'art. 71 del CCNL 16.11.2022 il piano si propone di:

- Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

- Obiettivo 5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni nell'ambiente di lavoro sui temi delle pari opportunità.

Ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

1. Il Comune si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - pressioni o molestie sessuali;
 - casi di mobbing;
 - atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. Il Comune si impegna, altresì, secondo quanto previsto dall'art. 57 del CCNL del 21.05.2018 e dell'art. 71 del CCNL 16.11.2022, ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. 165/2001, ad adottare con proprio atto il codice di comportamento relativo al provvedimento da assumere nella lotta contro le molestie sessuali.
3. Il Comune svolge un'importante attività di promozione delle pari opportunità, è presente tra i lavoratori il CUG.
4. Il Comune si impegna a promuovere la qualità di condizione lavorativa del personale dipendente (rapporti tra colleghi, rapporti superiori/sottoposti) attraverso un atteggiamento di attenzione.
5. Il Comune promuove la continuazione della partecipazione di tutti i dipendenti, a partire dalle elevate qualificazioni, alla formazione "Riforma Mentis" 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 (direttiva 29 novembre 2023, P.C.M., superamento violenza):

valore atteso: Indicatore: percentuale di partecipazione dei dipendenti:

ANNO 2025: 94%

ANNO 2026: 94%

ANNO 2027: 94%.

6. Il Comune garantisce il monitoraggio triennale del benessere organizzativo

valore atteso: Indicatore: percentuale di svolgimento attività: somministrazione questionario, valutazione esiti e, se necessario, definizione azioni positive correttive:

ANNO 2025: /

ANNO 2026: /

ANNO 2027: 100%.

Assunzioni (OBIETTIVO 2)

1. Non esistono possibilità per il Comune di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alle Leggi n. 903/1977 – n. 125/1991 – D.Lgs. n. 196/2000.
2. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
3. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.
4. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
5. Assegnazioni del posto: non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. 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.

Valore atteso: Indicatore: percentuale di commissioni composte nel rispetto della legge

ANNO 2025: 100%

ANNO 2026: 100%
ANNO 2027: 100%.

Formazione (OBIETTIVO 3)

1. Il Comune dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi di formazione individuati; a tal proposito si provvederà ad un'indagine attraverso un questionario da somministrare a tutti i dipendenti. Ciò significa che dovrà essere valutata la 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.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
3. Il Comune si impegna a formulare un piano di formazione che preveda un modulo sulle pari opportunità rivolto ai dipendenti comunali.

Valore atteso: Indicatore: percentuale di partecipazione femminile e maschile:

- partecipazione femminile in rapporto al totale dei dipendenti:

ANNO 2025: 50%

ANNO 2026: 50%

ANNO 2027: 50%.

- partecipazione femminile in rapporto al totale dei dipendenti:

ANNO 2025: 50%

ANNO 2026: 50%

ANNO 2027: 50%.

Conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

1. Il Comune favorisce, nel rispetto della normativa vigente, l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

Valore atteso: Indicatore: percentuale di domande accolte in rapporto alle domande legittime presentate:

ANNO 2025: 100%

ANNO 2026: 100%

ANNO 2027: 100%.

Informazione e comunicazione (OBIETTIVO 5)

1. Raccolta e condivisione di materiale informativo sui tempi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).
2. Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito internet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

Valore atteso: Indicatore: percentuale di diffusione delle informazioni in rapporto a tutte le casistiche:

ANNO 2025: 100%

ANNO 2026: 100%

ANNO 2027: 100%.

Durata del piano

Il presente piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione una volta acquisito il parere della Consiglieria di Parità o trascorsi i termini di legge.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento. Il CUG vigilerà sulla sua attuazione.

Si precisa con determinazione n. 29 del 26.01.2023 il Comune di San Zenone degli Ezzelini ha rinominato a tale scopo il CUG (Comitato Unico di Garanzia) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.