



Comune di Bolzano Vicentino  
PROVINCIA DI VICENZA

**PIANO TRIENNALE**  
**AZIONI POSITIVE**  
**PARI OPPORTUNITA'**  
**ANNI 2021-2023**  
**(art. 48 c. 1 D.lgs. 198/2006)**

## **PREMESSA**

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate 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 sia indiretta - e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” 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”.

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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro 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 del 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 e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Bolzano Vicentino armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente piano di azioni positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall’altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

## **SITUAZIONE ATTUALE**

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (dicembre 2020) presenta il seguente quadro in ordine alla presenza di uomini e donne lavoratrici:

dipendenti	n. 17
donne	n. 11
uomini	n. 6

I dipendenti sono così suddivisi per area:

Area	Uomini	Donne	Totali
Economico Finanziaria	1	1	2
Amministrativa, Servizi alla persona e Demografici	2	6	8
Servizi Tecnici	3	3	6
Entrate Comunali	0	1	1
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>17</b>

A questi va aggiunto un Segretario comunale (donna) a 12 ore settimanali in convenzione con il Comune di Sandrigo.

Emerge dai dati che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile in quanto la ripartizione rispetta i parametri indicati dall'art. 48. Comma 1, del d.lgs. 11.05.2006, n. 198.

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Posizioni Organizzative" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D.lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Responsabili di Posizione Organizzative	Donne	Uomini
Numero posizioni 3	2	1

Per quanto riguarda la presenza femminile negli organi elettivi comunali essa è perfettamente equilibrata:

Sindaco: uomo

Assessori: 2 uomini e 3 donne

Consiglio Comunale: 8 uomini e 5

#### Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

Dipendenti	Categoria D	Categoria C	Categoria B3 giuridica	Categoria B1	Totale	%
Uomini	1	4	1		6	35
Donne	3	5	2	1	11	65
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

#### Monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro:

Categoria D	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	1	2	3
Posti di ruolo a part time		1	1
Categoria C	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	4	3	7
Posti di ruolo a part time		2	2
Categoria B	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	1	1	2

Posti di ruolo a part time		2	2
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>17</b>

Si dà atto, pertanto, 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 i generi inferiore a due terzi.

L'articolo 48, comma 1 del D.lgs. 11/04/2006 n. 198, prevede che, 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.

## **OBIETTIVI DEL PIANO**

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Bolzano Vicentino intende realizzare un piano di azioni positive teso a realizzare i seguenti obiettivi:

Obiettivo 1: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 2: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo 3: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 4: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità. Istituzione C.U.G.

## **OBIETTIVO 1 - AMBITO DI AZIONE: ASSUNZIONI**

1. Il Comune di Bolzano Vicentino procede alle assunzioni secondo le procedure definite dalla legge comprese quelle di cui alle Leggi n. 903/77 - n. 125/91 - D. Lgs. n. 196/2000.
2. Il Comune di Bolzano Vicentino 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. 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.

## **OBIETTIVO 2 - AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE**

1. Il piano dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. 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. Viene garantita la partecipazione delle proprie dipendenti a corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell'Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

## **OBIETTIVO 3 - AMBITO DI AZIONE CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIE**

1. Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando 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.
2. Il Comune favorisce il reinserimento lavorativo del personale che rientra da congedi parentali o per maternità/paternità, o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o del collega che ha operato la sostituzione, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative di formazione.

## **OBIETTIVO 4**

### **AMBITO DI AZIONE INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

1. Il Comune si impegna a raccogliere e condividere di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).
2. Il Comune si impegna alla 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 e intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

## **AMBITO DI AZIONE: ISTITUZIONE DEL C.U.G.**

L'Amministrazione intende costituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), di cui all'art. 21 della Legge 04.11.2010, n. 183.

## **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (2021/2023).

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 alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Il piano è pubblicato all'Albo pretorio on line del Comune, sul sito internet ed è disponibile per tutti i dipendenti sulla rete del Comune.

## **RIFERIMENTI LEGISLATIVI**

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (articolo 57)

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"

Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"