



COMUNE DI BOLZANO VICENTINO

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2022-2024

(art. 48, comma 1 D.lgs. 11/04/2006 n. 198 e s.m.i.)

Premessa

Il D.lgs. 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 alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 e al D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 e prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di azioni positive per la “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

Le azioni positive contenute nei Piani di Azioni Positive sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini. In particolare, 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.

Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere anche in ambito lavorativo, principio fondamentale sancito dal diritto europeo: l’uguaglianza tra uomo e donna è stata formalmente riconosciuta tra i valori fondanti l’Unione Europea dall’art. 2 del Trattato sull’Unione Europea nonché dall’art. 23 della CEDU, uguaglianza che deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

La strategia delle azioni positive è, pertanto, rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l’introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l’accesso ai diritti.

Con il presente Piano di Azioni Positive l’Amministrazione Comunale favorisce l’adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- al benessere lavorativo che comprende, in via generale, l’organizzazione del lavoro e, nello specifico, le questioni relative a: orari di lavoro, forme flessibili di lavoro, salute delle persone, attenzione agli spazi di lavoro;
- all’individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l’attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- all’individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Situazione attuale:

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Bolzano Vicentino non può prescindere dalla situazione dell'organico del Comune la cui situazione è la seguente:

Dipendenti al 31.12.2021: n. 18 di cui 12 donne e 7 uomini e n. 1 Segretario Comunale

Area	Uomini	Donne	Totale
Affari Generali e Servizi alla Persona	1	6	7
Amministrativa ed Economico Finanziaria	1	4	5
Area Tecnica	4	2	6
Segretario Generale in convenzione con i comuni di Castello di Godego e San Pietro in Gu	1		1
Totale	7	12	19

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	uomini					donne				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60
Categoria A										
Categoria B		1							3	
Categoria C			4			1	1	1	3	
Categoria D				1					3	
Dirigenti e Segretario					1					
Totale personale		1	4	1	1	1	1	1	9	
% sul personale complessivo		5,56 %	22,22 %	5,56%	5,56 %	5,56 %	5,56 %	5,56 %	50,00 %	

Nei dirigenti è stato indicato il Segretario Generale in convenzione con i comuni di Castello di Godego e San Pietro in Gu.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Presenza	uomini					donne				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60
Part time >50%									4	
Part time <50%					1					
Tempo Pieno		1	4	1		1	1	1	5	
Totale personale		1	4	1	1	1	1	1	9	

Il Segretario comunale in convenzione con i comuni di Castello di Godego e San Pietro in Gu è stato indicato nella % prevista dalla convenzione (25%).

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE (NON DIRIGENZIALI) PER GENERE

Tipo di responsabilità	uomini	donne	totale
Dirigenti incluso Segretario	1		1
Posizione Organizzative	1	1	2
Specifiche responsabilità	3	4	7
Totale personale	5	5	10

Nei dirigenti è stato indicato il Segretario comunale in convenzione con i comuni di Castello di Godego e San Pietro in Gu. Nelle specifiche responsabilità sono state indicate le responsabilità attribuite ai sensi dell'art. 70-quinquies commi 1 e 2.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 ricomprende le seguenti iniziative:

Iniziativa 1: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale:

Iniziativa 2: conciliazione tempi di vita e di lavoro

Iniziativa 3: Istituzione del C.U.G. al fine di promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Iniziativa 1: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale

Obiettivo: Sviluppare la cultura di genere e promuovere stili comportamentali volti alla parità di trattamento, grazie alla formazione e all'aggiornamento del personale e alla informazione della normativa in materia di pari opportunità.

Azioni: inserimento di appositi moduli formativi

Il piano dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Dovrà, pertanto, 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.

Attori coinvolti: Ufficio Personale – Responsabili dei Servizi

Indicatori: n. di corsi di aggiornamento realizzati con indicazione della partecipazione suddivisa per genere

Beneficiari: Tutti i dipendenti

Spesa:

Capitolo 1040 – risorse a disposizione € 1.800,00

Capitolo 1088 – risorse a disposizione € 1.000,00

Capitolo 2172 – risorse a disposizione € 500,00

Periodo di riferimento: anno 2022

Iniziativa 2: conciliazione tempi di vita e di lavoro

Obiettivo: favorire e promuovere la conciliazione delle esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino con le necessità familiari /personali rappresentate dai dipendenti, nel rispetto della normativa di legge e contrattuale.

Azioni: Sviluppare una maggiore consapevolezza e responsabilità valutando la temporaneità delle varie concessioni, nel rispetto delle esigenze personali/familiari nonché degli adempimenti di legge, in modo da evitare il crearsi di situazioni di eccessivo carico di lavoro dei dipendenti in servizio e, pertanto, garantire equità nella possibile fruizione di orari flessibili e permessi in caso di esigenze analoghe da parte di tutti i dipendenti.

Particolare attenzione sarà dedicata al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo periodo a vario titolo, prevedendo apposite iniziative formative e un accompagnamento informativo tra lavoratori ed Ente.

Attori coinvolti: Amministrazione – Ufficio Personale – Responsabili dei Servizi

Indicatori: n. di richieste evase nel corso del 2022

Beneficiari: tutti i dipendenti

Spesa: non prevista

Periodo di realizzazione: anno 2022 e seguenti

Iniziativa 3: Istituzione del C.U.G. al fine di promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Obiettivo: Istituire 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.

Azioni: Costituzione del Comitato Unico di Garanzia con successiva adozione del regolamento inerente la disciplina relativa al suo funzionamento. Avvio delle attività

Attori coinvolti: Amministrazione – Ufficio Personale – Responsabili dei Servizi – dipendenti

Indicatori: costituzione del CUG e approvazione del relativo regolamento

Beneficiari: tutti i dipendenti

Spesa: non prevista

Periodo di realizzazione: anno 2022 e seguenti