



# Comune di POZZOLEONE

Provincia di Vicenza

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN MERITO A PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ DI LAVORO E NEL LAVORO TRA UOMO E DONNA Triennio 2023 – 2024 - 2025

Fonti normative:

- Legge 10/04/1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”;
- articolo 7, comma 5, D.lgs. 23/05/2000 nr 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive a norma dell’articolo 47 della Legge 17/05/1999 n. 144”
- D.lgs. 18/08/2000 nr 267 “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali”
- articolo 7, comma 1, D.lgs. 30/03/2001 n 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”
- articolo 48 D.lgs. 11/04/2006 nr 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’articolo 6 della Legge 28/11/2005 n. 246”
- Direttiva 23/05/2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne”
- D.lgs. 09/04/2008 n. 81 “Attuazione Legge 123/2007 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” articolo 28, comma 1

### Obiettivi

Il Comune di Pozzoleone finalizza la propria azione al raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica, formativa, di dignità e di possibilità nel lavoro e di lavoro, tra uomo e donna, adottando iniziative specifiche volte a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, ne impediscono la piena realizzazione.

A tal fine, il Comune di Pozzoleone intende attuare interventi tendenti a cambiare le tendenze culturali che frenano l’effettiva uguaglianza tra i sessi, ponendo attenzione alla politica dei tempi, degli orari e dell’organizzazione del lavoro per realizzare una migliore conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare, riconoscendo valore non solo all’attività produttiva remunerata, ma anche all’attività complessiva svolta nell’arco della vita con adeguato riconoscimento dell’impegno familiare.

### Monitoraggio dell’Organico dell’Ente

La situazione del personale dipendente in servizio è rappresentata dal seguente quadro di raffronto tra personale maschile e femminile alla data del 27/12/2022:

PROFILO	UOMINI	DONNE	TOTALE	% DONNE SU TOT.
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	2	0	2	0 %
ALTRO PERSONALE (D)	1	0	2	0 %
ISTRUTTORI (C)	2	2	4	50 %
COLLABORATORI (B3)	2	1	3	33 %
OPERATORI (B1)	0	0	0	-----
TOTALI	7	3	10	30 %

Comune di POZZOLEONE - Provincia di Vicenza

Via Roma n. 5 - 36050 POZZOLEONE - C.F. 80007870241 - P.I. 02234930242  
Tel. 0444/462203 - Fax. 0444/462490 - e-mail: [comune.pozzoleone.vi@pecveneto.it](mailto:comune.pozzoleone.vi@pecveneto.it)



## Individuazione specifiche Azioni Positive triennio 2023 – 2024 - 2025

Il Comune di Pozzoleone intende proseguire nel triennio 2023 – 2024 – 2025 le seguenti azioni positive:

- **Diffusione della cultura della parità e comunicazione.**

Nr Azione 1

Descrizione: Monitoraggio della situazione del personale maschile e femminile in servizio al 31 dicembre di ciascun anno in relazione all'attuazione del piano occupazionale approvato per l'anno di riferimento.

Nr Azione 2

Descrizione: Monitoraggio con cadenza annuale dei percorsi di carriera del personale dipendente con riferimento all'attuazione delle procedure di progressione di carriera con passaggi a posizioni giuridiche superiori ed alle procedure di progressione orizzontale con attribuzione di benefici economici.

Nr Azione 3

Descrizione: Monitoraggio con cadenza annuale dell'attuazione di procedure di mobilità interna ed esterna.

Nr Azione 4

Descrizione: Monitoraggio con cadenza annuale dell'attuazione della formazione professionale.

Nr Azione 5

Descrizione: Elaborazione delle statistiche annuali di genere utilizzando i dati risultanti dai monitoraggi sopra descritti.

Nr Azione 6

Descrizione: Acquisizione e diffusione della conoscenza sulle problematiche relative alle pari opportunità utilizzando gli strumenti di comunicazione interna, anche informatici.

Nr Azione 7

Descrizione: Pubblicizzazione nella rete intranet e nel sito web dell'ente delle disposizioni di legge e di contratto in materia di pari opportunità, del Piano delle azioni positive, di ogni altro materiale su proposta del Comitato Unico di Garanzia, delle statistiche annuali di genere.

Nr Azione 8

Descrizione: Facilitazione dei contatti del personale che abbia la necessità di manifestare problematiche relative alle pari opportunità con il Comitato Unico di Garanzia attraverso la pubblicizzazione nella rete intranet e nel sito web dell'ente dei componenti del Comitato e dei loro riferimenti telefonici o e-mail.

- **Cultura della parità e contrasto al divario di genere**

Nr Azione 9

Descrizione: Adozione ed aggiornamento del Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nr Azione 10

Descrizione: Raccolta di pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti per le possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente.



## Nr Azione 11

Descrizione: Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che non privilegi un solo genere.

## Nr Azione 12

Descrizione: Garanzia della presenza di donne nelle commissioni di concorso o di selezioni per acquisizione di personale dall'esterno o per attuazione mobilità interna, salvi i casi di motivata impossibilità.

## Nr Azione 13

Descrizione: Applicazione della normativa sulle pari opportunità in sede di indizione di bandi di procedure selettive pubbliche o di mobilità per l'acquisizione di nuovo personale dall'esterno, di bandi per l'attuazione della progressione economica orizzontale e della progressione verticale del personale interno e di procedure di mobilità interna, al fine di eliminare la possibilità di privilegio per l'uno o l'altro sesso.

## Nr Azione 14

Descrizione: Garanzia dello sviluppo della carriera e del pari trattamento giuridico ed economico al personale, indipendentemente dall'appartenenza all'uno od all'altro sesso.

- **Conciliazione tra vita lavorativa e privata**

## Nr Azione 15

Descrizione: Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, le condizioni ed il tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

## Nr Azione 16

Descrizione: Attuazione dell'istituto contrattuale della banca delle ore.

## Nr Azione 17

Descrizione: Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di assenze lunghe dal lavoro per motivi di maternità, congedi parentali, aspettative per facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro in servizio.

- **Formazione del personale**

## Nr Azione 18

Descrizione: Valorizzazione del personale attraverso la redazione e l'attuazione del piano della formazione tenendo in particolare considerazione la promozione delle competenze specifiche e professionali, delle attitudini e delle capacità del personale dell'ente senza discriminazione fra i sessi.

Attuazione della formazione con modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione compatibilmente con le esigenze personali derivanti da ragioni di cura ai familiari, conciliando la vita professionale e vita familiare.

## Nr Azione 19

Descrizione: Sostegno all'acquisizione di titoli di studio superiori ed universitari interrotti, soprattutto dalla componente femminile del personale, per ragioni di cura familiare.

## Nr Azione 20

Descrizione: Formazione in tema di pari opportunità, discriminazione e valorizzazione del benessere nei confronti dei componenti del Comitato Unico di Garanzia.



- **Benessere lavorativo**

Nr Azione 21

Descrizione: Applicazione della normativa in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, con particolare riguardo nei confronti delle lavoratrici in stato di gravidanza, di idoneità degli ambienti e delle attrezzature di lavoro.

Valutazione dello stress lavoro correlato.

- **Condivisione delle problematiche con organismi esterni**

Nr Azione 22

Descrizione: Promozione di contatti con i Comitati Unici di Garanzia presenti sul territorio provinciale per promuovere comuni iniziative in materia di pari opportunità.

Nr Azione 23

Descrizione: Valutare la costituzione di una Commissione esterna di collegamento con il Comitato Unico di Garanzia per condividere le problematiche della condizione femminile con altri soggetti, associazioni, sindacati, ecc, per valutare anche esigenze e fabbisogni del territorio.

### **Responsabilità e collaborazione**

La responsabilità del presente Piano e delle risorse ad esso attribuite viene affidata al Dirigente del Servizio Risorse Umane.

Il Responsabile del Piano si avvarrà della collaborazione del Comitato Unico di Garanzia nominato in questo Comune.

### **Durata e pubblicizzazione**

Il presente Piano ha durata per il triennio 2023 – 2024 - 2025.

Dopo la sua approvazione sarà pubblicato all'albo elettronico dell'ente e resterà pubblicizzato nelle apposite sezioni di intranet e del sito web dell'ente.

Durante il periodo di vigenza saranno raccolti per il tramite del Comitato Unico di Garanzia pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.

### **Modalità di finanziamento**

L'onere per l'attuazione del presente piano e l'attuazione delle azioni positive restano a carico del bilancio dell'ente (tempo lavoro del personale dipendente, utilizzo delle strutture, attrezzature e materiale).

In relazione a specifiche iniziative, l'Amministrazione si attiverà per verificare la possibilità di presentare progetti per accedere ai finanziamenti messi a disposizione dal Ministero del Lavoro secondo le previsioni della Legge 125/91 e del D.lgs. 151/2001, nonché a quelli del Fondo Sociale Europeo ed ai fondi della U.E.