



COMUNE DI ZANÈ

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA'

TRIENNIO 2026-2028

Premessa

L'art. 48 del D. Lgs. 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”* prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Secondo quanto previsto dalla direttiva n. 2/2019 emanata nel giugno 2019 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alla Pari Opportunità *“La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace”*.

La suddetta direttiva prevede, inoltre, che il Piano triennale di azioni positive rilevi ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile e, pertanto, nel Piano della performance viene previsto il monitoraggio annuale delle azioni positive previste nel piano.

L'art. 6, comma 2, lett. g) del Decreto legge 80/2021, convertito in Legge 113/2021, prevede che il PIAO deve definire anche *“le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto delle parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici di concorso”* e, pertanto, nel PIAO 2026-2028 vengono inserite le azioni positive nell'ambito delle pari opportunità previste in detto triennio.

Il presente Piano è l'espressione della volontà dell'Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione come dal precedente Piano delle Azioni Positive 2025-2027.

Il Comune di Zanè, consapevole del valore strategico di questo strumento intende improntare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso

trattamento in materia di lavoro ed evitare che si determinino ostacoli di contesto alla piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del PEG e del Piano della Performance, del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto, se necessario, potrà essere aggiornato ogni anno.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, 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 del Piano medesimo.

Si evidenzia che nell'Ente è stato costituito ed opera ordinariamente il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che interviene anche in materia di formazione del personale dipendente. Il medesimo organismo è stato rinnovato nel corso dell'anno 2025.

Rilevazione della dotazione organica del Comune

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presso il Comune di Zanè presenta il seguente quadro di raffronto fra donne lavoratrici e uomini lavoratori:

Dipendenti a tempo indeterminato in servizio suddivisi per categoria

Lavoratori	Area degli Istruttori	Area degli operatori esperti	Totale
Donne	12	2	14
Uomini	2	6	8
Totale	14	8	22

Dipendenti a tempo parziale ed indeterminato in servizio suddivisi per categoria, sul totale

Lavoratori	Area degli Istruttori	Area degli operatori esperti	Totale
Donne	2	1	3
Uomini	0	0	0
Totale	2	1	3

Personale incaricato di una responsabilità di un servizio

Alla data del 31/12/2025 sono stati conferiti n. 4 incarichi di posizione organizzativa, così distribuiti:

Lavoratori	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione - Incarichi di P.O.
Donne	3
Uomini	1
Totale	4

Analisi

Dall'analisi dei dati sopra riportati si evince una complessiva maggiore presenza femminile nell'organico comunale in quasi tutte le categorie e si rileva una consistente presenza femminile nelle aree più elevate: Area degli Istruttori ed Area dei funzionari dell'elevata qualificazione.

Alla luce di quanto sopra, si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48 c. 1 del D.Lgs. n. 198/2006, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore ai due terzi.

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Zanè negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini presso l'Ente e con il presente Piano l'Amministrazione Comunale intende proseguire nell'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Obiettivi e pianificazione azioni positive per il triennio 2026-2028

Il Piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà quindi 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.

Nel triennio 2026-2028 l'Amministrazione comunale si prefigge i seguenti obiettivi e per ognuno ha individuato specifiche azioni positive la cui verifica di attuazione sarà oggetto di monitoraggio annuale.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

OBIETTIVO 1 - CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari anche ricorrendo a forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

AZIONI POSITIVE INDIVIDUATE

Azione 1

Analizzare le richieste di variazione di orario e di permessi al fine di prevedere e regolamentare forme di flessibilità oraria prevedendo la possibilità di fruire di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate (ad esempio particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori) che, nel rispetto della vigente normativa di legge e contrattuale, consentano ai dipendenti di coniugare le necessità di tipo familiare o personale con le esigenze di servizio, senza aumentare eccessivamente il carico di lavoro dei colleghi di servizio e/o impedire a questi la fruizione di orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe

Indicatore: n. richieste/n.

autorizzazioni Target > 80%
Monitoraggio 2025: n.0 richieste

OBIETTIVO 2 – FORMAZIONE

Promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.

AZIONI POSITIVE INDIVIDUATE

Azione 1

Rilevare il fabbisogno formativo tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini ed incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi di formazione ed aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo svolto in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze familiari e personali con quelle formative/professionali prevedendo, ad esempio, che la formazione obbligatoria e l'aggiornamento professionale concordato siano svolti in orario di lavoro o da remoto tramite webinar.

Indicatore: Numero corsi previsti dal piano della formazione/numero corsi realizzati effettivamente Target > 80%

Monitoraggio 2025: sono stati svolti i corsi anticorruzione da parte di tutti i dipendenti; altri corsi nelle materie di competenza del servizio (es. stato civile, nuovo codice contratti, etc.) seguiti prevalentemente on-line.

Azione 2

Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra da assenze prolungate (es. congedo di maternità o di paternità, congedo parentale, malattia, ecc.) sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Area o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.

Indicatore: Registrazione affiancamento interno/formazione specifica personale interessato
Target Scheda "Affiancamento" compilata

OBIETTIVO 3 - BENESSERE ORGANIZZATIVO E PSICOLOGICO

Accrescere il benessere organizzativo e la performance generale, garantendo il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Tutelare, come valore fondamentale il benessere psicologico dei lavoratori, assicurando condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti.

AZIONI POSITIVE INDIVIDUATE

Azione 1

Lavoro agile:

Compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ente, regolamentare ed agevolare lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile (smart working)

Indicatore: Monitoraggio e analisi del trend su numero attivazioni in posizione di lavoro agile Target Sì/No

Monitoraggio 2025: non ci sono state richieste di prestazione lavorativa in modalità agile.

Azione 2

Azioni di sostegno al diritto alla fragilità:

Condivisione e promozione di buone pratiche orientate non solo alle pari opportunità, ma anche nella prospettiva di creare ambienti fisici e sociali per valorizzare l'apporto dei soggetti fragili, attraverso una narrazione di modalità organizzative già adottate e con esito positivo, per esempio nella ottimizzazione degli spazi da condividere con i lavoratori fragili per il superamento di solitudine e isolamento, oppure revisione del layout degli uffici per garantire e favorire la presenza al lavoro.

Indicatore: Monitoraggio e analisi delle azioni intraprese Target Sì/No

Azione 3

Sensibilizzazione e sostegno sul tema dell'età:

Condivisione e promozione di buone pratiche orientate a:

a) attivare occasioni per un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni; promozione di buone pratiche presenti nell'ente per il tutoraggio dei nuovi assunti e sviluppo di nuove soluzioni e opportunità.

b) garantire/supportare il benessere lavorativo anche negli ultimi anni di lavoro dei dipendenti attraverso una gratificazione professionale che permetta al dipendente con molti anni di esperienza di trasmettere le competenze e i valori acquisiti, raccontare esperienze, etc.

Indicatore: Monitoraggio e analisi delle azioni intraprese Target Sì/No

Monitoraggio 2025: non effettuato

Azione 4

Accessibilità:

Riservare attenzione al tema dell'accessibilità di spazi web, applicazioni e documenti nella consapevolezza che le barriere digitali possono seriamente compromettere le potenzialità operative dei lavoratori con disabilità e dei cittadini utenti.

Indicatore: Adeguamenti realizzati Target

Numero adeguamenti

Monitoraggio 2025: n.0 adeguamenti

Azione 5

Mobilità interna:

Motivare adeguatamente i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi deve essere giustificata da ragioni organizzative, ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.

Indicatore: Verifica motivazione nei provvedimenti

Target Sì/No

Monitoraggio 2025: n.2 provvedimenti

OBIETTIVO 4 - PARITÀ DI GENERE E PARI OPPORTUNITÀ

Assicurare l'eguaglianza di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera, negli incarichi e nella composizione delle commissioni esaminatrici di concorso

AZIONI POSITIVE INDIVIDUATE

Azione 1

Monitoraggio sulle politiche di reclutamento e gestione del personale: equilibrata presenza delle lavoratrici e dei lavoratori nell'Amministrazione, nelle commissioni di concorso, nelle posizioni apicali, nelle progressioni di carriera, nell'attribuzione degli incarichi e nella formazione.

Indicatori:

- 1) Monitoraggio e analisi delle azioni intraprese
- 2) Analisi della situazione del personale dipendente rispetto alla rilevazione effettuata nell'anno precedente come riportata nelle tabelle in premessa

Target Sì/No

Azione 2

Escludere in fase di valutazione del personale criteri che possono essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica, quale ad es. la disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possono interferire con impegni parentali.

Indicatore: Monitoraggio e analisi delle azioni intraprese

Target Sì/No

Azione 3

Favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità, la legislazione sui congedi parentali e sulle altre tipologie di congedo e il loro possibile utilizzo, attraverso percorsi formativi specifici indirizzati a gruppi di personale o specifiche iniziative di informazione e di comunicazione.

Indicatore: Relazione annuale su azioni intraprese

Target Sì/No