

COMUNE

31049 VALDOBBIADENE (TV) - Piazza Marconi, 1



VALDOBBIADENE

Cod. Fiscale 83004910267 - Part. IVA 00579640269

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020-2022

Ai sensi dell'art. 48 del d.lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna a norma della legge 28.11.2005 n. 246 e s.m.i."

PREMESSA

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del decreto legislativo 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

La direttiva del ministro per la pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità n. 2/2019, che ha aggiornato la precedente direttiva del 23 maggio 2007 alla luce degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative intervenute successivamente, prevede "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle pubbliche amministrazioni".

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 fra 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 che indiretta – e "**temporanee**" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'ente;
2. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Attraverso l'adozione del Piano delle azioni positive per il triennio 2020-2022, che costituisce l'aggiornamento annuale del Piano già adottato per il triennio 2019-2021, il comune di Valdobbiadene intende consolidare quanto già realizzato nel passato in tema di pari opportunità, ed acquisito con i piani triennali precedenti nonché di implementare nuove azioni dettagliate negli obiettivi.

ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre 2019 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

LAVORATORI	CAT. D	CAT. C	CAT. B	TOTALE
Donne	9	14	8	31
Uomini	3	5	6	14

Dipendenti titolari di posizione organizzativa:

Donne: n. 2

Uomini: n. 2

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.

AZIONI POSITIVE E OBIETTIVI DEL PIANO

Preliminarmente occorre evidenziare che, in tema di pari opportunità, il comune di Valdobbiadene ha già avviato alcune iniziative importanti. Dal 2004, infatti, è parte dell'organismo di parità denominato *Tavolo Rosa* le cui azioni hanno portato all'apertura, presso il comune di Valdobbiadene, dello sportello *Qui Donna* e dello sportello antiviolenza *Stella Antares*, oltre alla collaborazione con il comune di Montebelluna per la gestione dello sportello *Cambiamento maschile*.

Fra le nuove azioni si segnala che ogni anno vengono organizzate giornate di sensibilizzazione sui temi inerenti le vittime della strada e la violenza contro le donne. Ogni anno inoltre vengono organizzate serate informative sul tema delle pari opportunità e della promozione del volontariato al femminile.

Inoltre, il comune di Valdobbiadene applica già numerose politiche di conciliazione, fra le quali:

1. flessibilità di orario, consistente nella possibilità di anticipare e posticipare l'entrata giornaliera antimeridiana e pomeridiana dai 30 ai 60 minuti con recupero dell'eventuale debito orario entro il mese di maturazione;
2. flessibilità nella concessione di assenze per motivi personali e familiari. Vengono riconosciuti i permessi di cui alla legge 104/1992 e congedi straordinari retribuiti per l'assistenza a familiari portatori di handicap in situazione di gravità, ai sensi dell'art. 42, c. 5, del d.lgs 151/2001.
3. concessione del part time. Sono in servizio 10 dipendenti a part time, di cui 9 donne, 8 delle quali che hanno chiesto ed ottenuto una articolazione oraria diversificata e ridotta in modo da conciliare i tempi di lavoro con le esigenze personali e di famiglia mentre l'altra è stata assunta con contratto a part time;
4. possibilità di utilizzare le ore di straordinario a recupero;
5. possibilità di accedere a corsi di formazione e di aggiornamento, nell'ambito del settore di appartenenza, al fine di favorire e sviluppare la crescita professionale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il presente Piano ha durata triennale (2020-2022).

Il Piano sarà pubblicato nel sito web istituzionale del comune nella sezione "Amministrazione trasparente".

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente al fine di poter procedere, alla scadenza, al suo adeguato aggiornamento.