



**COMUNE DI CHIUPPANO**  
**PROVINCIA DI VICENZA**

Piazza San Daniele n. 1 – 36010 CHIUPPANO  
C.F./P.IVA 00336090246  
tel. 0445 891816 – fax 0445 390089  
P.E.C. [chiuppano.vi@cert.ip-veneto.net](mailto:chiuppano.vi@cert.ip-veneto.net)  
sito: [www.comune.chiuppano.vi.it](http://www.comune.chiuppano.vi.it)

# **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE**

**2021-2024**

## PREMESSA

L'art. 48 del Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, prevede l'obbligo, anche per i Comuni, di predisporre piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Questi piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Tali piani hanno durata triennale

## L'ATTUALE SITUAZIONE DEL PERSONALE

Il Comune di Chiuppano ha attualmente in servizio 12 unità di personale a tempo indeterminato oltre il Segretario comunale.

Non vi è alcuna necessità di riequilibrare la presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi, come emerge dal prospetto seguente:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO		
Categoria	Uomini	Donne
D	---	2
C	1	2
B3	3	4
B	---	---
A	---	---
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>8</b>

Il Comune di Chiuppano ha avuto sempre come interesse il superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'Amministrazione ed il benessere organizzativo dei propri dipendenti. Con l'adozione del presente documento, in continuità con tale finalità, non solo vuole rispondere ad un obbligo normativo, ma vuole continuare ad adottare politiche del lavoro tendenti ad evitare ostacoli per la piena realizzazione di pari opportunità fra uomini e donne, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, di incentivi e di progressioni economiche.

## OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende perseguire i seguenti obiettivi:

- **Obiettivo 1:** Istituire il Comitato unico di garanzia
- **Obiettivo 2:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- **Obiettivo 5:** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

### Obiettivo 1: Istituire il Comitato unico di garanzia

Deve ancora essere istituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, previsto dall'art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010.

La volontà è quella di assicurare una rappresentanza paritetica tra i rappresentanti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL e i rappresentanti dell'Ente.

## Obiettivo 2: assunzioni

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Nei bandi di concorso/selezione deve essere richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e deve essere contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

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 deve essere opportunamente giustificata.

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.

## Obiettivo 3: formazione

L'attività di formazione dovrà tenere conto delle esigenze di ogni servizio, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le 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.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

## Obiettivo 4: conciliazione e flessibilità orarie

Il Comune di Chiuppano favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre 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".

Deve continuarsi a favorire le politiche di conciliazione tra esigenze familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, anche mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

A tal fine si segnala che il personale che fruisce di un rapporto di lavoro part time è solo femminile.

<b>PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO</b>		
<b>Categoria</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
<b>D</b>	---	---
<b>C</b>	---	<b>1</b>
<b>B3</b>	---	<b>1</b>
<b>B</b>	---	---
<b>A</b>	---	---
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

Per quanto concerne la flessibilità di orario, i permessi, le aspettative e gli altri tipi di assenza si opererà per favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

## **Obiettivo 5: ambiente di lavoro**

Il Comune si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di *mobbing*;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Cosciente che la conoscenza delle regole ed il rispetto delle stesse siano il primo presupposto per il superamento delle situazioni conflittuali espresse, il Comune istituisce, sul sito web, una pagina di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

### **DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet del Comune.

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 monitoraggio e l'aggiornamento saranno effettuati nel rispetto della Circolare n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Misure per promuovere la pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia".