

COMUNE DI MONTEBELLO VICENTINO  
(Provincia di Vicenza)

---

**PARITA' E PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO  
TRA DONNA E UOMO**

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2019 - 2021**

Approvato con delibera di G.C. n. 17 del 25.2.2019

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra 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 sia indiretta e "temporanee" in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

**Fonti normative**

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro"
- D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive"
- D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali"
- art. 7 comma 1 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "codice della pari opportunità tra uomo e donna", art. 48
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"
- D.Lgs. 9.4.2008 n. 81 "Attuazione della legge 123/2007 in materia di salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", art. 28 comma 1

### **Situazione attuale – dotazione organica**

Categoria	Donne	uomini	Totale	% donne su totale	di cui con orario diversificato	di cui part time
Dirigenti	0	1	1	0,00%	0	0
Posizioni organizzative	2	1	3	67,00%	0	0
Istruttori direttivi	4	1	5	80,00%	2	1
Istruttori	8	2	10	80,00%	3	0
Collaboratori	1	2	3	33,00%	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>72,73%</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

### **Obiettivi e azioni positive**

Il Comune di Montebello Vicentino intende confermare le azioni positive già in atto e si impegna ad attivare nel triennio 2019-2021 le seguenti ulteriori azioni.

#### AZIONE N. 1

Monitoraggio della situazione del personale femminile e maschile in servizio al 31 dicembre di ogni anno, in relazione all'attuazione del piano occupazionale approvato.

#### AZIONE N. 2

Monitoraggio annuale dell'attuazione della formazione professionale.

#### AZIONE N. 3

Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità, tramite incontri di sensibilizzazione e circolazione delle informazioni anche con strumenti informatici.

#### AZIONE N. 4

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

#### AZIONE N. 5

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

#### AZIONE N. 6

Garanzia della presenza delle donne nelle commissioni di concorso o selezioni di personale.

#### AZIONE N. 7

Applicazione della normativa sulle pari opportunità in sede di indizione di procedure selettive pubbliche o di mobilità, di selezioni per l'attuazione delle progressioni economiche orizzontali e di procedure di mobilità interna, ai fine di eliminare la possibilità di privilegio per l'uno o l'altro sesso.

#### AZIONE N. 8

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

#### AZIONE N. 9

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

#### AZIONE N. 10

Istituzione della banca delle ore.

#### AZIONE N. 11

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

#### AZIONE N. 12

Applicazione della normativa in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, con particolare riguardo nei confronti della lavoratrici in stato di gravidanza, di idoneità degli ambienti e delle attrezzature di lavoro. Valutazione dello stress lavoro – correlato.

#### **Responsabilità dell'attuazione del Piano**

La responsabile dell'attuazione del Piano viene affidata alla Capo area amministrativa, che si avvarrà della collaborazione del Segretario generale, dei capi area e delle R.S.U.

Il Piano viene pubblicato sul sito internet del Comune di Montebello alle sezioni Regolamenti e Amministrazione Trasparente.