

Piano Azioni Positive

Triennio 2026-2028

I Piani delle Azioni Positive nascono come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro). Il D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna pubblica amministrazione predisponga un piano di azioni positive volto a "assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. L'art. 42 del medesimo decreto definisce le misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

La direttiva n.2/2019 dal titolo "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

La direttiva si pone l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche. Richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.

Nell'ambito di ciascuna pubblica amministrazione le indicazioni fornite dalla direttiva sono destinate, in particolare, ai vertici delle amministrazioni, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro - sia a livello centrale che a livello decentrato – ai dirigenti pubblici, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione di personale, nonché ai Comitati unici di garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV).

La direttiva si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo linee di azione. Anche il D. Lgs. n. 150/2009 (ed. Riforma Brunetta) in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa consideri, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Anche l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (ed. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7, e 57 del D. Lgs. n. 165/2001. Lo stesso art. 7, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001, afferma che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo" delineando,

quindi, nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi. Con l'approvazione del D.L.80/2021 e l'introduzione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, il Piano delle Azioni Positive costituisce parte della Sezione 2.2 – “VALORE PUBBLICO PERFORMANCE ED ANTICORRUZIONE – SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PERFORMANCE” del PIAO, pertanto è approvato quale contenuto organico di tale documento di programmazione.

Il presente Piano delle Azioni Positive (PAP) si inserisce nel percorso di approvazione del PIAO 2026-2028 ed è di nuova formulazione.

Le amministrazioni che hanno costituito l'Unione dei Comuni Terre del Retrone sono vincolate a darsi il Piano delle Azioni Positive, documento che confluisce ai sensi delle previsioni dettate dal DPR n. 81/2002 nel Piano Integrato di Azioni ed Attività, anche in considerazione dell'attuale assenza del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure speciali, individuate come obiettivi trasversali, 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 o altre categorie sociali.

La predisposizione dei piani è, inoltre, utile occasione di monitoraggio dell'evoluzione interna dell'organizzazione del lavoro e della formazione, quale strumento per favorire il benessere lavorativo e organizzativo.

Il personale assunto presso l'Unione Terre del Retrone è assegnato al servizio di Polizia Locale, con contratto a tempo pieno e indeterminato; il supporto amministrativo è invece effettuato da personale del Comune di Altavilla Vicentina, mediante contratto a part-time ai sensi dell'art. 557, comma1, della legge 311/2004, come da convenzione approvata con deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 3 del 24.02.2026.

Al 31.12.2025 il personale dell'Unione Terre del Retrone è composto da n. 14 unità, di cui 3 donne (21,43% sul totale) e 11 uomini (78,57% sul totale). Nel corso del 2025 è stato assunto n. 1 unità di personale. Non sono presenti dirigenti: il funzionario con attribuzioni di E. Q è individuato nel Comandante di genere femminile, mentre il sostituto, di qualifica funzionario, è di genere maschile.

La presenza predominante di uomini nella polizia locale è un fenomeno riscontrabile, sebbene in parziale evoluzione, legato a fattori storici, culturali e alle tipologie di mansioni richieste, storicamente interpretate come più adatte a una forza lavoro maschile.

Ecco alcuni dei motivi principali per cui storicamente si riscontra una maggioranza maschile:

Retaggio storico: La figura del "vigile urbano" (poi evoluta in Polizia Locale) era in passato concepita quasi esclusivamente al maschile, simile ad altre forze di polizia.

Percezione del rischio e mansioni: I compiti di pubblica sicurezza, polizia giudiziaria e controllo del territorio possono comportare situazioni di conflitto fisico. Tradizionalmente, tali ruoli sono stati associati a figure maschili, sebbene le donne svolgano oggi le medesime funzioni operative.

Requisiti fisici e concorsi: Nonostante le prove concorsuali siano ormai parificate, la percezione e la preparazione fisica sono state storicamente orientate verso standard maschili, influenzando il numero di candidature femminili.

Orari e organizzazione del lavoro: I turni, spesso notturni o festivi, possono rendere più complessa la gestione familiare, un fattore che talvolta incide sulla scelta lavorativa delle donne.

La sicurezza in ambito urbano rappresenta una delle priorità dell'azione che la Polizia Locale esercita quotidianamente sul territorio. La trasformazione della Polizia Locale come soggetto che si occupa sempre di più anche della sicurezza del territorio, spesso insieme alle altre Forze dell'ordine, come visto dal dato relativo agli accordi con altre Forze di Polizia, è evidenziata anche dal dato relativo alla disponibilità di armi e di strumenti di autodifesa.

Tra le mansioni ricordiamo:

- la polizia stradale: le attività sono quelle tradizionalmente svolte dalla Polizia Locale. Si tratta di interventi di controllo, azioni sanzionatorie, accertamenti di illeciti, rilevazioni di incidenti stradali fino all'educazione alla legalità nelle scuole.

- la polizia giudiziaria: le attività sono legate alla prevenzione e repressione dei reati come ad esempio l'organizzazione di apposite pattuglie dedicate alla prevenzione dei reati soprattutto predatori (furti ecc), svolgimento di indagini d'iniziativa e delegate dalle Procure (Autorità Giudiziaria) unitamente alla raccolta delle denunce/querele e allo svolgimento delle relative indagini ed ogni altra attività connessa alla materia;

- la polizia di sicurezza: l'attività riguarda interventi di identificazione degli stranieri, interventi di sicurezza urbana e ordine pubblico come per esempio in occasione di manifestazioni sportive e pubbliche. Inoltre l'uso di telecamere posizionate in varie parti del territorio consente di monitorare le strade urbane per il controllo sia dei flussi del traffico sia del territorio;

- la polizia amministrativa: l'attività quantitativamente più importante è rappresentata dai controlli anagrafici, che rappresentano i due terzi delle attività di controllo di polizia amministrativa, a seguire gli accertamenti in tema di commercio e, quantitativamente meno rilevanti, i trattamenti sanitari obbligatori;

Tabella del personale nei diversi livelli di inquadramento:

Settore Polizia Locale:	Uomini	Donne	Totale
Funzionario - Comandante		1	1
Funzionario	1		1
Istruttore	10	2	12

L'Ente ha in programma le seguenti azioni per il triennio 2026-2028 da assegnare ai vari responsabili:

INDICATORI DI RISULTATO	Risultati previsti	Azioni	Scostamento	Grado di attuazione
FORMAZIONE	L'obiettivo si propone di consentire le attività formative a tutti i dipendenti, per permettere di acquisire e sviluppare la propria crescita personale.	Favorire, in relazione alle esigenze di ogni ufficio/servizio, l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratrici/ori di frequentare i corsi di aggiornamento, formazione e riqualificazione professionale in orari il più possibile accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia. Viene particolarmente favorita la modalità di formazione tramite webinar, sia in diretta che registrati, che facilita notevolmente la conciliazione del tempo lavoro con gli impegni familiari/sociali.		
CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E LAVORO	L'obiettivo si propone di favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze delle donne e degli uomini all'interno dell'organizzazione dell'Ente, contemperando le esigenze del Comune con quelle delle dipendenti e dei dipendenti nella convinzione che un ambiente professionale attento alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e	a) La concessione di assenze richieste dal dipendente, senza il rispetto del previsto preavviso, qualora l'assenza sia dettata da esigenza di accudimento di familiari purché non impedisca il regolare svolgimento dei compiti d'istituto; b) la riorganizzazione dei turni di servizio a favore dei dipendenti in situazione di difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia, evitando disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione e, comunque, per un periodo limitato da correlare strettamente alla permanenza delle condizioni di difficoltà; c) consentire, laddove possibile, temporanee deroghe alla ordinaria programmazione dei turni di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza		

		produttività	di minori, anziani malati gravi, diversamente abili ecc., sempre compatibilmente con le esigenze di funzionalità del servizio.		
STRESS LAVORO CORRELATO BENESSERE ORGANIZZATIVO	DA E	L'obiettivo si propone di creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente, l'efficienza organizzativa favorendo la maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e monitorando che non si realizzino situazioni conflittuali sul posto di lavoro (ad es. pressioni o molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni).	Favorire una sempre maggiore circolazione delle informazioni ed una gestione più collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza alla organizzazione.		
SVILUPPO CARRIERA PROFESSIONALITA'	DI E	L'obiettivo si propone, compatibilmente con le normative relative agli sviluppi di carriera, di garantire pari opportunità di crescita e responsabilizzazione professionale apicale tra uomini e donne.	a) creare un ambiente di lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno; b) utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici di carriera, nonché dell'attribuzione dei differenziali economici previsti.		