



Report di monitoraggio 2022 sui Piani Triennali di Azioni Positive (PTAP) Provincia di Vicenza

I Comuni della Provincia di Vicenza sono 114, di cui 52 superano i 5000 abitanti (dati aggiornati al 01/01/2022).

Sulla base dell'aggiornamento effettuato nel 2021 che ha verificato le scadenze dei Piani triennali e ha mappato la realtà dell'intera Provincia e sui dati in nostro possesso, la situazione al 31 maggio 2022 è la seguente:

- sono **16** i comuni che avrebbero dovuto mandare il PTAP 2022/2024 (**PTAP in scadenza a fine 2021**), di questi: **14** hanno ottemperato all'obbligo di legge ; **2** non hanno dato riscontri, neppure alle lettere di sollecito: Marostica e Mussolente
- **sono pervenuti 3** PTAP 2022/ 2024 da Comuni che non avevano risposto alla mappatura 2021, probabilmente in seguito alle lettere di sollecitazione inviate : Comuni di Sossano, Zermeghedo e dall' Unione Comuni del Basso Vicentino
- quindi SONO 16+3 = **19 I PTAP 2022/2024** pervenuti all' Ufficio e analizzati
- sono stati inviati con commento, consigli e motivazioni **16 pareri positivi** ai seguenti Comuni: Altavilla Vicentina, Arzignano, Barbarano Mossano, Breganze, Caltrano, Calvene, Lugo di Vicenza, Marano Vicentino, Montebello Vicentino, Valbrenta, Vicenza, Thiene, Sossano, Zermeghedo, Unione dei Comuni Basso Vicentino
- si è ritenuto di non esprimere il parere per **3 Comuni** : Agugliaro (PTAP 2021/2023 scaduto a fine 2020 e spedito in ritardo nel 2022); Fara Vicentino e Romano d'Ezzelino (PTAP 2022/2024 spediti post Delibera votata in .G.C)
- **20 Comuni** (Villaverla, Colceresa, Montecchio Prec., Sandrigo, Valdastico, Orgiano, Bolzano Vic., Crespadoro, Nogarole, Brogliano, Arcugnano, Montorso, Cornedo, Monticello Conte Otto, Lonigo, Zanè, Montecchio Magg. Isola Vic., Creazzo, Nanto) e l'Unione delle Terre del Retrone hanno inviato, per opportuna conoscenza, l'aggiornamento al PTAP in corso. Agli stessi è stata inviata lettera con richiamo della normativa vigente.

- **31 Comuni (tutti con popolazione <5000 ab.)** non hanno mai risposto alla richiesta di mappatura, inviata nel 2021 e sollecitata nel 2022 . Pertanto di questi non abbiamo alcuna risultanza.

Le Unioni Di Comuni della Provincia Di Vicenza sono 3

- 1) Unione dei Comuni Terre del Retrone (Altavilla Vicentina, Creazzo, Sovizzo);
- 2) Unione dei Comuni di Caldogno, Costabissara, Isola Vicentina;
- 3) Unione dei Comuni Basso Vicentino (Asigliano Veneto, Pojana Maggiore).

Le Unioni Montane della Provincia Di Vicenza sono 5

- 1) Unione Montana Alto Astico (Arsiero, Cogollo del Cengio, Laghi, Lastebasse, Pedemonte, Tonezza del Cimone, Valdastico, Velo d'Astico);
- 2) Unione Montana del Bassanese (Bassano del Grappa, Romano d'Ezzelino, Valbrenta, Pove del Grappa, Solagna);
- 3) Unione Montana Astico (Breganze, Fara Vicentino, Caltrano, Lugo di Vicenza, Calvene, Salcedo);
- 4) Unione Montana Pasubio – Alto Vicentino (Monte di Malo, Piovene Rocchette, Posina, Recoaro Terme, Santorso, San Vito di Leguzzano, Schio, Torrebelvicino, Valdagno, Valli del Pasubio);
- 5) Unione Montana Spettabile Reggenza dei Sette Comuni (Asiago, Lusiana Conco, Enego, Foza, Gallio, Roana, Rotzo).

PTAP in scadenza a fine 2022 (nuovo PTAP 2023/25):

- **11** Comuni. Di questi, **10** Piani sono di comuni con popolazione superiore a 5000 abitanti e **1** Piano è di comune con popolazione inferiore a 5000 abitanti

Sono state inviate lettere / comunicazioni:

- 1) Lettera a tutti i Comuni della Provincia: “Raccomandazioni e chiarimenti per i futuri adempimenti relativi ai Piani Triennali Azioni Positive in prospettiva dell’entrata in vigore dei Piani Integrati di Attività e Organizzazione (PIAO)”, in data 02/02/2022;
- 2) Lettera ai Comuni con popolazione <5000 ab.: comunicazione in merito alla sentenza n. 62/2022 riguardante i piccoli Comuni e all’ottemperanza alla norma contenuta nell’art. 1, co. 137, della L. n° 56/2014 (Legge “Delrio”), in data 15/03/2022;
- 3) Lettera di sollecito PTAP scaduto ai Comuni di: Fara Vicentino, Mussolente, Marostica, Romano d'Ezzelino, in data 10/05/2022.
- 4) Consulenze su Cug, Ptap, altro: Villaverla, Breganze, Altavilla, Arcugnano, Cassola, Bassano del G., Asiago, Arzignao, Montecchio Prec., Lonigo, Altavilla, Rossano V.

OSSERVAZIONI

E’ stata aggiornata la mappatura di tutti i 114 comuni, predisposta su file excell, costruita per tenere monitorati le scadenze, i cug attivati, le comunicazioni intercorse con ogni amministrazione, la composizione delle giunte, numero dipendenti, part time, livelli di appartenenza ai ruoli, L. 104 e altri dati utili disaggregati per genere.

Dall’analisi dei nuovi PTAP 2022/2024 osservo che, nella maggioranza dei casi, sono individuati gli obiettivi con chiarezza, anche se non in tutti i casi precisandone le finalità e indicando come le esigenze che li originano siano emerse. Non sempre ogni obiettivo è declinato in modo completo attraverso una o più iniziative adeguate, indicando le azioni previste, gli attori coinvolti, i beneficiari in termini di genere, il capitolo di spesa e le risorse impegnate. Spesso mancano indicazioni per il monitoraggio del raggiungimento dei risultati attesi.

In questi casi i Comuni sono stati invitati a predisporre valutazioni e verifiche coerenti per ciascuna iniziativa (azione positiva), indicandole nel Piano e utilizzando opportune modalità di misurazione con indicatori, target e fonte del dato, specifici per ogni azione prevista.

I PTAP esaminati sono generalmente in linea con quanto suggerito dalla normativa e redatti, solo in alcuni casi, in modo utile quale strumento di programmazione nel segno delle Azioni Positive per la Parità di genere. Molti sono redatti in fotocopia anno dopo anno. Alcuni Comuni aggiornano annualmente la triennialità del proprio piano, analogamente a quanto succede per il bilancio pluriennale di previsione. Come segnalato nei pareri espressi o in comunicazione specifica, la periodicità indicata dalla norma di riferimento è quella triennale e, in assenza di uno specifico chiarimento normativo, sulla base di quanto svolto dalle pubbliche amministrazioni centrali (Ministeri) e dalla gran parte delle altre pubbliche amministrazioni territoriali e locali, è da ritenersi una triennialità definita e non progressiva.

Sul punto si osserva dunque una disomogeneità di comportamento tra gli enti locali, segno di una lacuna normativa che lascia spazio a interpretazioni diverse. Sulla questione si è richiamata la direttiva interministeriale dell'estate 2019, in vigore dal 2020, che introduce chiarimenti sui Piani delle azioni positive e su ruolo e funzioni dei Comitati unici di garanzia promotori e "controllori" degli stessi.

Si osserva che nella maggior parte dei Comuni vi sono più lavoratrici che lavoratori ma i livelli direttivi o di responsabilità, cioè quelli di maggiore remunerazione, sono detenuti in proporzione più da uomini: una realtà che conferma il cosiddetto fenomeno del "soffitto di cristallo e del muro di gomma" per cui, anche a parità di titoli e abilità, le donne vengono più facilmente ignorate per rivestire i ruoli di vertice. Il monitoraggio dei Ptap e il conseguente parere espresso contengono esplicito invito a rimuovere eventuali ostacoli e pregiudizi in tal senso.

Nonostante l'art. 48 del dlgs 198/06 reciti:omissis.... "*sentito inoltre la consigliera di parità territorialmente competente*"etc..., tuttavia, anche se appare evidente che qualsiasi parere debba essere sentito prima della delibera di Giunta, nonostante i richiami inviati lo scorso anno alcuni Enti hanno inviato all'Ufficio della Consigliera, il PTAP insieme alla delibera degli organi interni all'Amministrazione stessa e perciò approvato e privo dell'acquisizione del previsto parere di cui all'art 48 prima richiamato.

Vicenza, 9 giugno 2022

La Consigliera di Parità
Francesca Lazzari

ALLEGATO

Riferimenti normativi per la Redazione dei PTAP

In base all'articolo 48 del decreto legislativo dell'11 aprile 2006, numero 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), le amministrazioni pubbliche devono predisporre e approvare il Piano triennale di azioni positive (PTAP). Si tratta di un documento che indica le azioni che l'Amministrazione intende mettere in atto per assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Alla redazione e approvazione del PTAP sono chiamate le amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici.

Tanto l'approvazione quanto l'aggiornamento del PTAP sono da effettuarsi entro il 31 gennaio di ogni anno; il mancato adempimento comporta il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette (art. 6, comma 6, d.lgs. 165/2001); inoltre, l'inadempienza influenza la valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile (direttiva PCM 2/2019, articolo 3.2).

Il percorso di redazione e approvazione del PTAP non è chiaramente delineato dal Legislatore.

Da una parte, infatti, l'articolo 48 del decreto legislativo 198/2006 assegna l'iniziativa all'Amministrazione, prevedendo che siano sentiti in proposito le RSU o, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse. Prescrive inoltre che sia sentito il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, la consigliera o il consigliere nazionale di parità e il Comitato Unico di Garanzia (erede del Comitato per le pari opportunità in base alla legge 183/2010) e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente.

La legge prevede che i Ptap siano inviati alla Consigliera di Parità provinciale il cui parere è non vincolante per l'ente (la legge riserva la prerogativa di adozione attraverso la giunta comunale), ma viene richiesto, perchè i Piani sono documenti programmatici, in grado di monitorare la capacità di gestione delle risorse umane in un'ottica di parità tra lavoratrici e lavoratori.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 26 giugno 2019, numero 2, sembra confermare tale approccio, riferendo la responsabilità di eventuali inadempienze in capo all'Amministrazione e ribadisce come "nell'ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza la predisposizione di Piano di azioni positive".

I contenuti del PTAP e le forme che questi devono assumere sono appena accennati dalla normativa. Il decreto legislativo 198/2006, infatti, non specifica né i contenuti, né la forma del PTAP, prevedendo solamente che "le amministrazioni dello Stato [...] predispongono piani di azioni positive" aventi come fine "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne", "l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate" e "il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi".

Tuttavia, dagli allegati alla direttiva PCM 2/2019 si desume come le azioni individuate nel PTAP possano essere di natura molto varia: sono ammesse azioni inerenti la formazione e la divulgazione delle tematiche delle pari opportunità, la prevenzione e il contrasto di ogni forma di discriminazione e di violenza di genere, la diffusione dell'uso di termini non discriminatori, il reinserimento del

personale dopo assenze di lungo periodo (come maternità e congedi parentali), le mappature delle competenze del personale, l'adozione di codici etici, la redazione del bilancio di genere e di statistiche sul personale ripartite per genere, l'attivazione della figura del Consigliere di fiducia e di sportelli di ascolto, la costituzione di reti di conciliazione e di servizi di supporto alla genitorialità, la sperimentazione di certificazioni di genere.

Per quanto riguarda la forma, gli allegati alla direttiva PCM 2/2019 indicano che il PTAP debba individuare alcuni obiettivi, precisandone la finalità e indicando come le esigenze che lo originano siano emerse. Più in particolare, ogni obiettivo sarà perseguito attraverso una o più iniziative, rispetto alle quali occorre indicare le azioni previste, gli attori coinvolti, i beneficiari in termini di genere, il capitolo di spesa e le risorse impegnate. Per ciascuna iniziativa, inoltre, sarà da indicare la modalità di misurazione, in termini di indicatori utilizzati, base line, target e fonte del dato, un Piano triennale di azioni positive in linea con quanto suggerito dalla normativa e redatto in un formato utile quale strumento di programmazione, attuazione e monitoraggio.

QUINDI, IN SINTESI:

L'illustrazione schematica delle azioni positive studiate per migliorare le condizioni di parità tra uomo e donna nell'ente, devono evidenziare gli obiettivi, come raggiungerli, in quanto tempo, chi o quale ufficio li promuove, chi o quali sono i destinatari (tutto il personale o una sua segmentazione).

Le Azioni Positive:

- rimuovono gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne
- promuovono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività, nelle posizioni gerarchiche e nelle retribuzioni
- assicurano parità di accesso alle posizioni di lavoro, nello sviluppo di carriera, nella formazione e nella qualificazione professionale
- attivano percorsi di conciliazione tra vita professionale e privata, al fine di rimuovere la disparità tra donne e uomini nei carichi di cura.