



Report di monitoraggio 2021 sui Piani Triennali di Azioni Positive (PTAP) Provincia di Vicenza

I Comuni della Provincia di Vicenza sono 114, di cui 54 superano i 5000 abitanti.

All'inizio del mandato (22 12. 2020) ho verificato che mancavano, agli atti dell'Ufficio, i dati degli anni precedenti e l'agenda delle scadenze delle triennali dei PTAP dei Comuni.

Pertanto ho attivato uno screening, tramite richiesta scritta (sono state inviate 2 comunicazioni successive, a gennaio e febbraio 2021, via Pec e protocollate) a tutti i Comuni :

- per individuare:

1. gli enti con il PTAP in scadenza 2020 e rinnovo triennalità 2021-23 => questi enti sono stati invitati a spedire il loro Piano entro il 31 marzo 2021 (prorogato, in seguito, al 31 maggio 2021)

2. gli enti con il PTAP scaduto da oltre un anno => questi enti sono stati invitati a procedere con l'eventuale approvazione e a spedire il loro Piano entro il 31 marzo 2021

3. gli enti con il PTAP in scadenza diversa dal 2020 => questi enti sono stati invitati a fornire, comunque le informazioni sul personale alla data del 31 dicembre 2021 entro il 31 maggio 2021 e a comunicare **la scadenza del Piano triennale per le Azioni positive (PTAP)**

- per ottenere collaborazione istituzionale

- per avere alcune informazioni disaggregate per genere in merito alla composizione del personale (consistenza numerica, posizioni contrattuali, incarichi, godimento dei congedi di maternità e parentali, L. 104, PartTime, ecc) ad integrazione dei Ptap

Hanno inviato il nuovo PTAP 2021/23 :

- 50 Comuni, La Provincia e l'Unione Comuni Montani. Di questi, **30** Piani sono di comuni con popolazione superiore a 5000 abitanti e 20 sono di comuni con popolazione inferiore a 5000 abitanti

Hanno inviato le informazioni e indicato la data di scadenza del PTAP:

PTAP in scadenza a fine 2021 (nuovo PTAP 2022/24):

- **14** Comuni. Di questi, **10** Piani sono di comuni con popolazione superiore a 5000 abitanti e **4** Piani sono di comuni con popolazione inferiore a 5000 abitanti

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

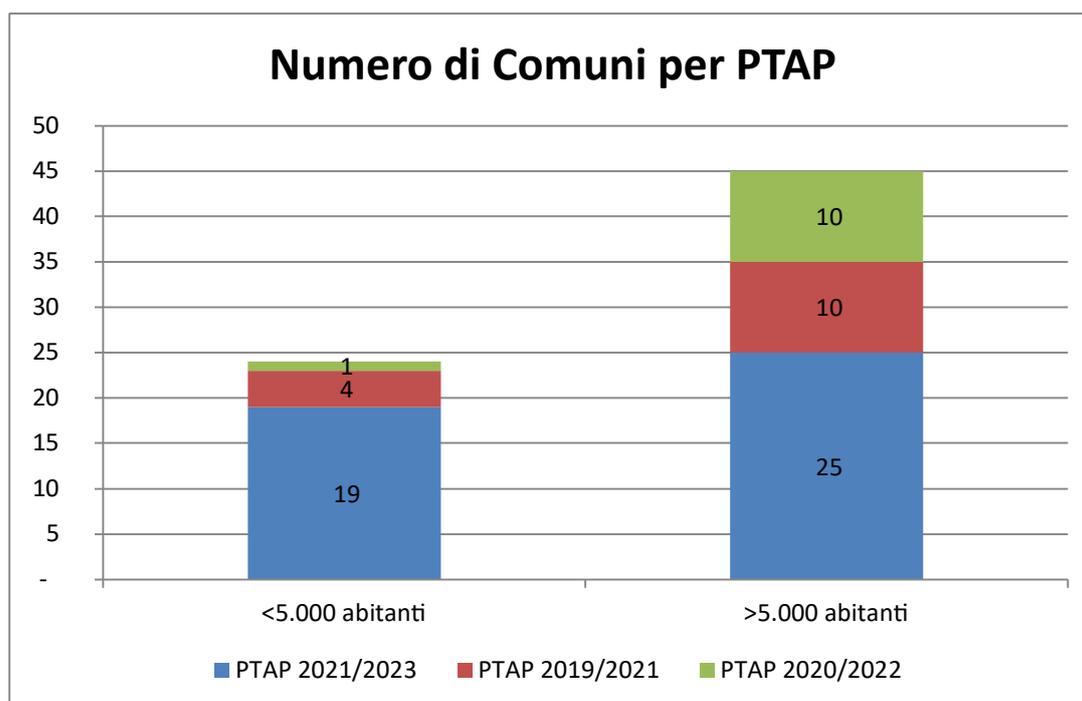
- **11** Comuni. Di questi, **10** Piani sono di comuni con popolazione superiore a 5000 abitanti e **1** Piano è di comune con popolazione inferiore a 5000 abitanti

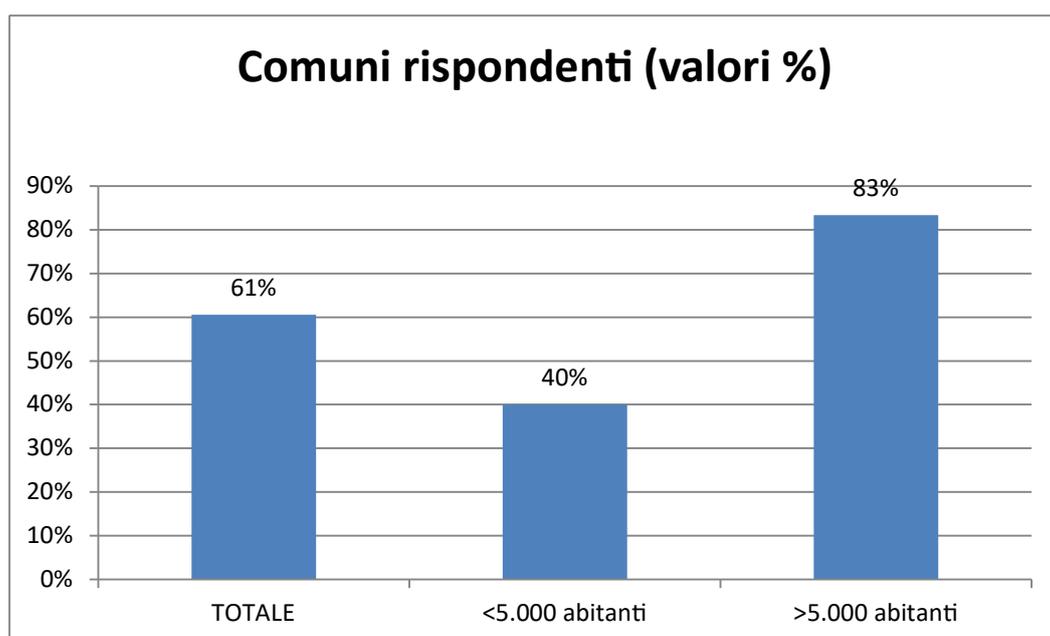
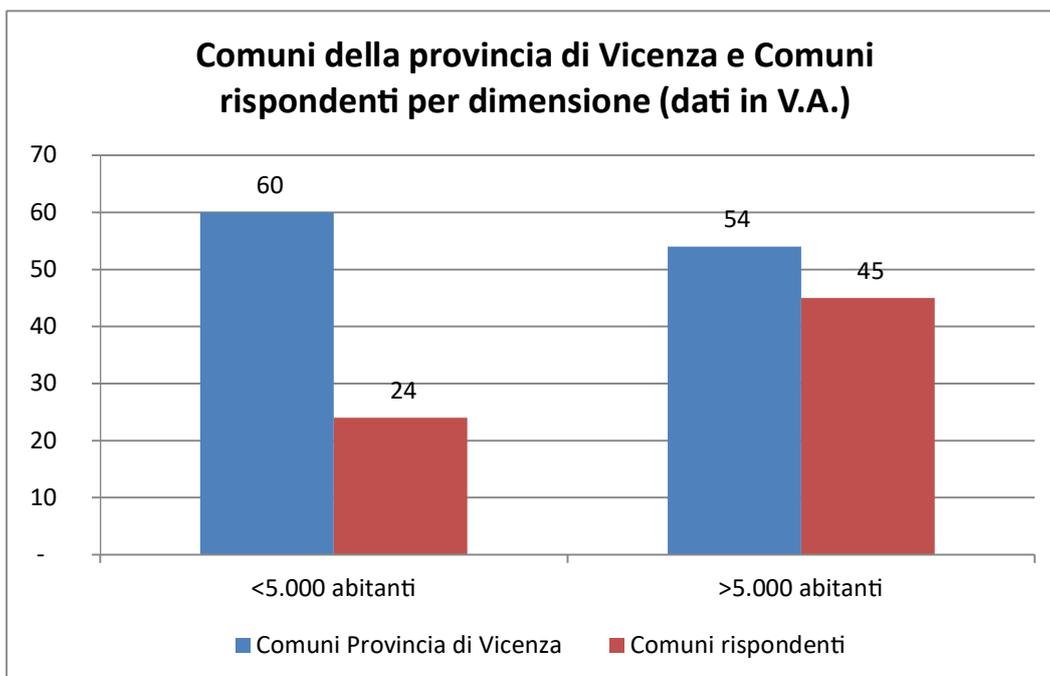
39 Comuni non hanno risposto alle comunicazioni e sollecitazioni:

- **4** sono comuni con popolazione superiore a 5000 abitanti, ai quali è stata inviata una lettera di raccomandazioni, richiamando la normativa. Sono in ordine decrescente di abitanti: **Thiene, Rosà, Camisano Vicentino, Mussolente.**
- **35** sono di comuni con popolazione inferiore a 5000 abitanti

Sono stati inviati 50 pareri positivi ai Comuni, 1 parere positivo alla Provincia e 1 parere positivo all'Unione Comuni Montani, completati con indicazioni e raccomandazioni. A 3 Comuni si è inviata una Lettera con precisazioni e indicazioni normative.

Avvertenza: i dati possono leggermente divergere dai numeri riscontrati nel report scritto perché alcuni comuni hanno inviato la documentazione in ritardo e il CED provinciale aveva già concluso la sua elaborazione (aggiornata al 31.05.2021).





OSSERVAZIONI

Dall'analisi dei nuovi PTAP 2021/23 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, nella maggioranza dei casi, in modo utile quale strumento di programmazione nel segno delle Azioni Positive per la Parità di genere.

Infatti, se **redatti responsabilmente e non solo considerati come banali adempimenti da ripetere in fotocopia anno dopo anno, costituiscono un valido sussidio in grado di monitorare in modo appropriato la capacità di gestione delle risorse umane in un'ottica di parità tra lavoratrici e lavoratori.**

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. Pare chiarire la questione la nuova direttiva interministeriale dell'estate 2019, in vigore dal 2020, che introduce importanti novità sui Piani delle azioni positive e su ruolo e funzioni dei Comitati unici di garanzia promotori e "controllori" degli stessi.

Il parere espresso ha l'obiettivo di valorizzare le buone prassi programmate. Purtroppo l'ottica di parità, in linea con quanto succede altrove, non sempre è scontata all'interno delle pur assai controllate amministrazioni pubbliche. **Infatti, mentre talvolta può succedere che vi siano più lavoratrici che lavoratori nelle nostre amministrazioni comunali, quasi sempre accade che i livelli direttivi o di responsabilità, cioè quelli di maggiore remunerazione, siano 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, quasi tutti gli **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.

In questi casi il parere è puramente formale a fronte di atti già compiuti. Si dovrebbe inviare il PTAP per il parere alla Consigliera di Parità e poi deliberare in giunta e non viceversa.

Le elaborazioni, costruite sulla base dei dati pervenuti dai Comuni rispondenti (i dati relativi al personale sono riferiti al 31.12.2020), sono a cura del CED della Provincia di Vicenza.

Si ringrazia la dott.ssa Monica Cominato per la preziosa collaborazione.

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.

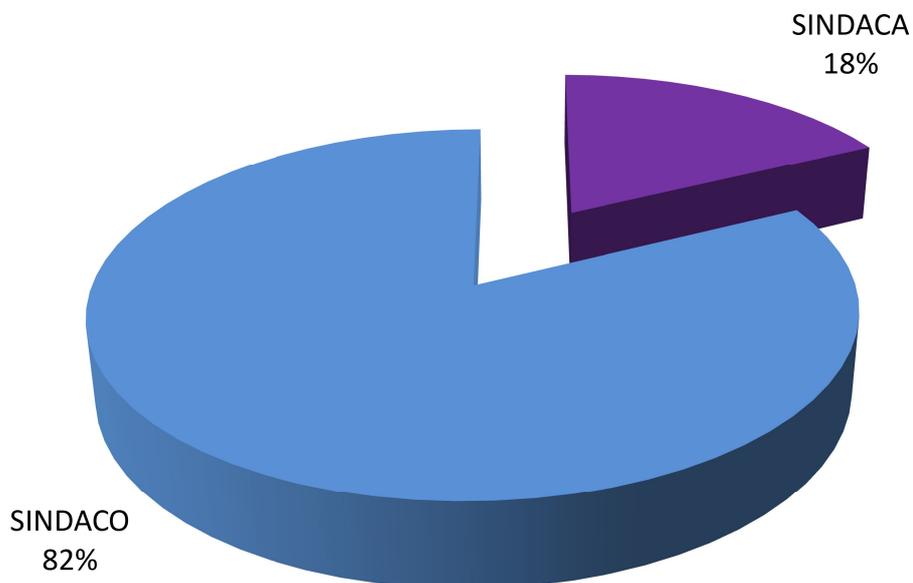
Si riportano alcune rappresentazioni grafiche, elaborate sulla base dei dati del Ministero dell'Interno e dei dati inviati dai comuni rispondenti al monitoraggio, che ben evidenziano la realtà della composizione di genere.

CARICHE POLITICHE NEI COMUNI IN PROVINCIA DI VICENZA

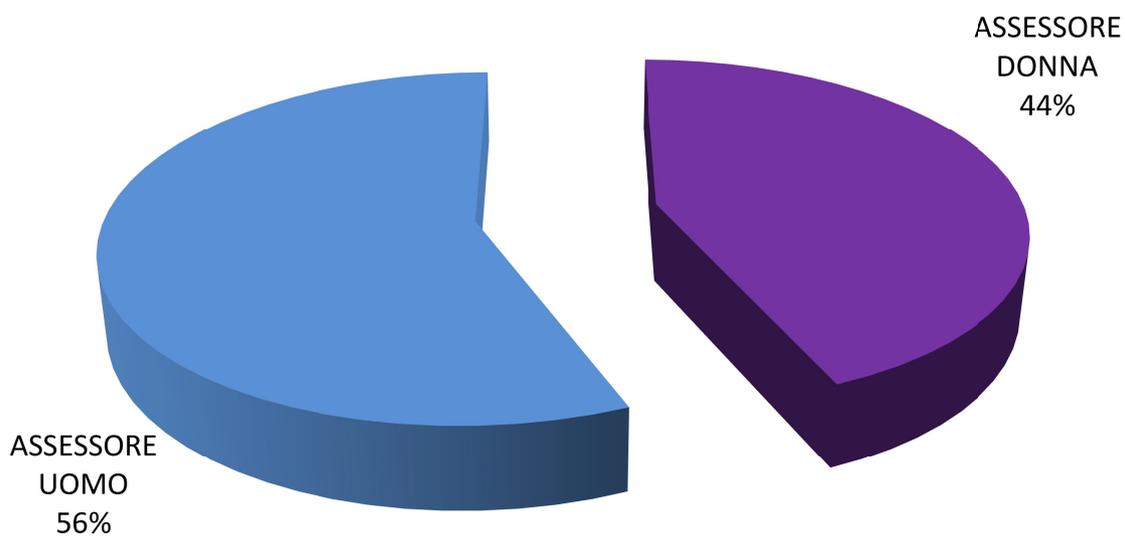
	Totale	< 5000 abit.	>5000 abit.
Comuni Provincia di Vicenza ad oggi	114	60	54
SINDACA	20		
SINDACO	93		
ASSESSORE DONNA	179		
ASSESSORE UOMO	231		
CONSIGLIERE DONNA	494		
CONSIGLIERE UOMO	913		

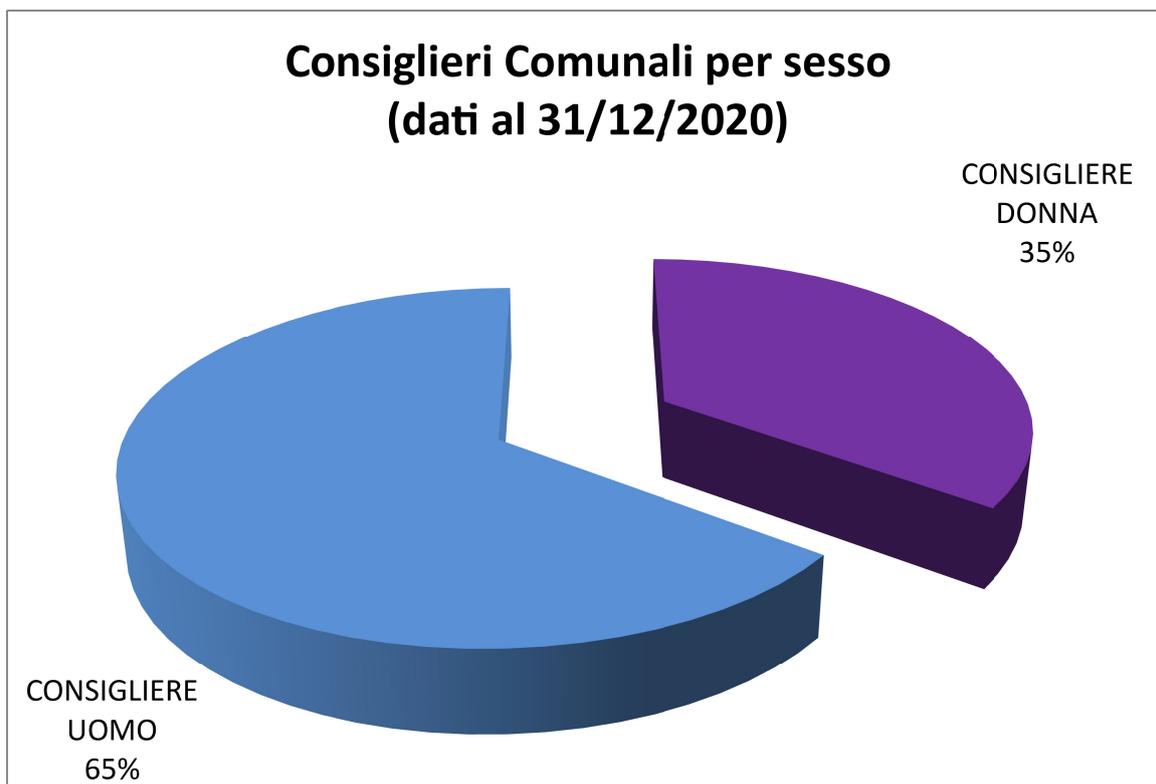
Fonte: Ministero dell'Interno. Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali. Anagrafe degli Amministratori Locali e Regionali. Amministratori Comunali. Statistica aggiornata al 31/12/2020
(* I dati non registrano unioni/divisioni dei territori comunali intercorsi dopo il 31/12/2020

Sindaci nei Comuni della Provincia di Vicenza per sesso (dati al 31/12/2020)



Assessori nei Comuni della Provincia di Vicenza per sesso (dati al 31/12/2020)



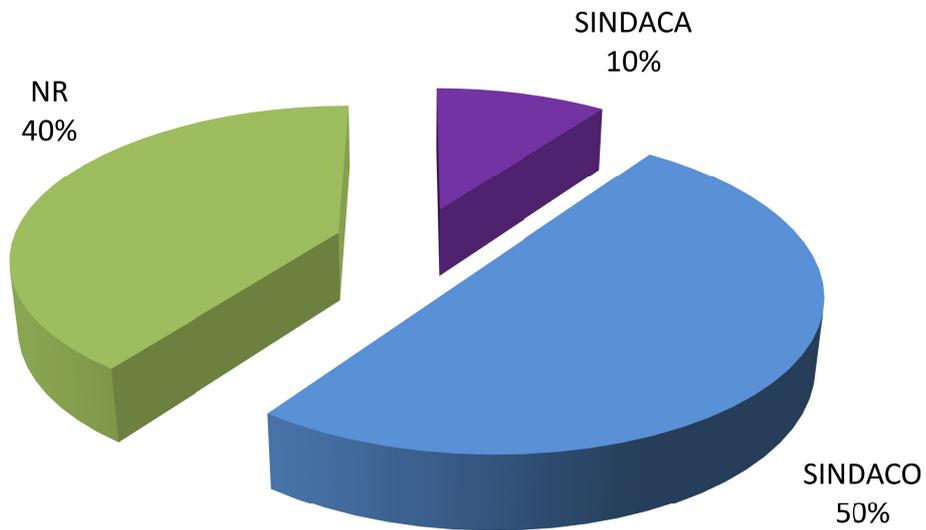


I DATI DEI COMUNI MONITORATI

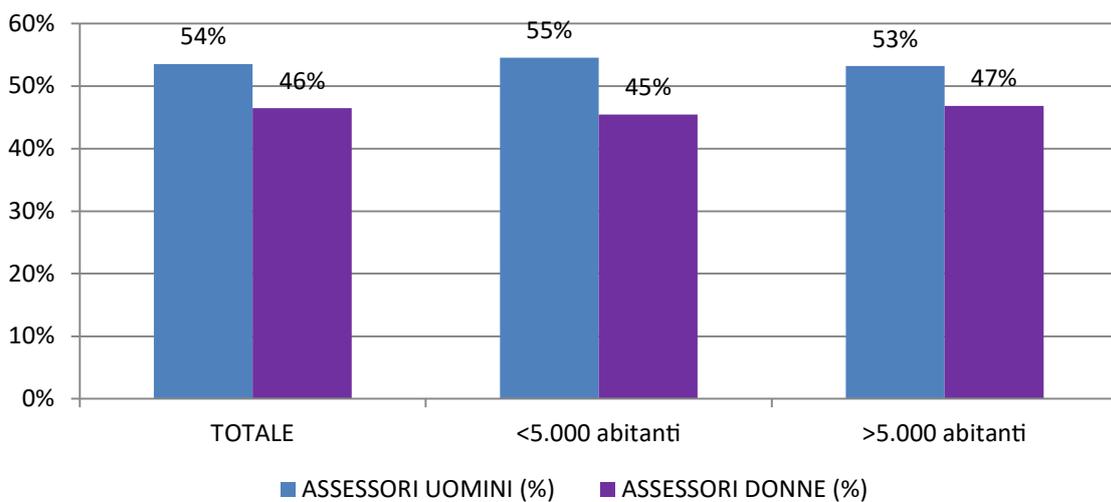
	Totale	< 5000 abit.	> 5000 abit.
Comuni rispondenti al 28.05.21 (*)	69	24	45
% sul totale Comuni della Provincia	61%	40%	83%
PTAP 2021/2023	44	19	25
PTAP 2019/2021	14	4	10
PTAP 2020/2022	11	1	10
SINDACA	7	5	2
SINDACO	35	10	25
SINDACO (Nessuna indicazione)	28	10	18
ASSESSORI UOMINI	91	24	67
ASSESSORI DONNE	79	20	59
ASSESSORI UOMINI (%)	54%	55%	53%
ASSESSORI DONNE (%)	46%	45%	47%

(*) I dati possono leggermente divergere dai numeri riscontrati nel report scritto perché alcuni comuni hanno inviato la documentazione in ritardo e il CED provinciale aveva già concluso la sua elaborazione in data 31.05.2021.

Distribuzione per sesso delle cariche di Sindaco nei Comuni rispondenti



Distribuzione per sesso delle Giunte nei Comuni rispondenti



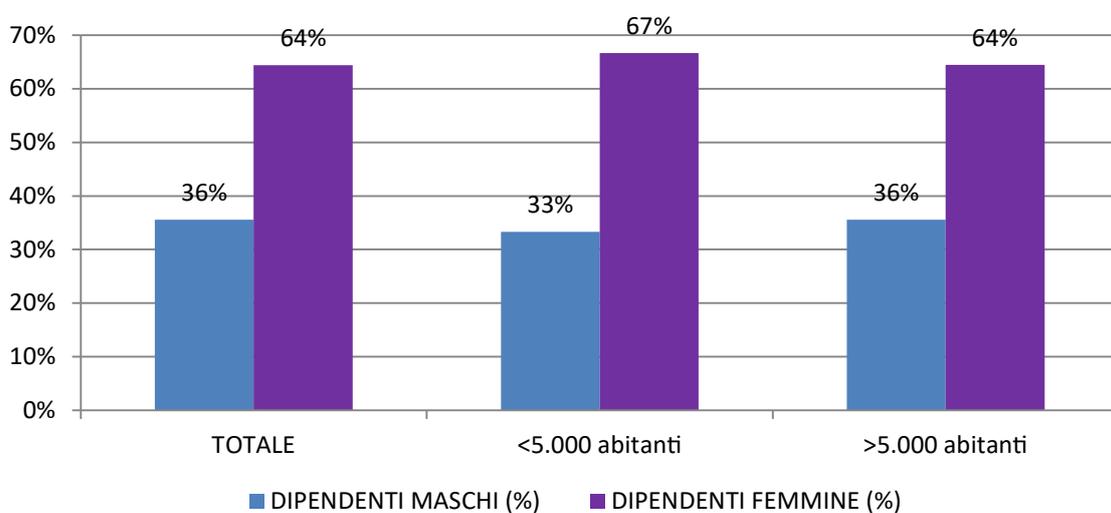
I DIPENDENTI dei COMUNI MONITORATI

Dati del personale al 31.12.2020, disaggregati per genere, dei Comuni rispondenti al 28.05.21

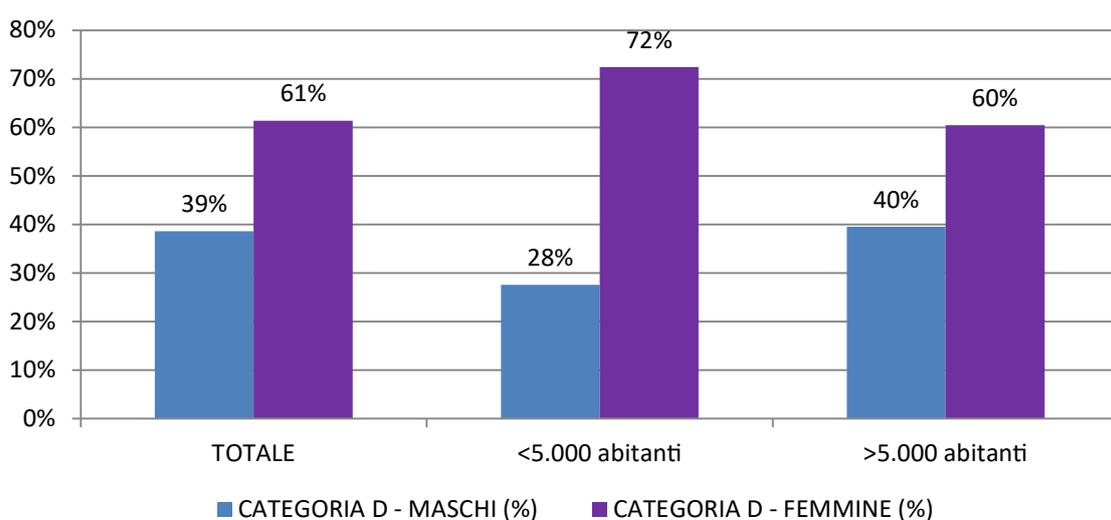
abit.	Totale	< 5000 abit.	> 5000
DIPENDENTI MASCHI	1.113	82	1.021
DIPENDENTI FEMMINE	2.014	164	1.850
DIPENDENTI MASCHI (%)	36%	33%	36%
DIPENDENTI FEMMINE (%)	64%	67%	64%
CATEGORIA D - MASCHI	297	16	281
CATEGORIA D - FEMMINE	472	42	430
CATEGORIA D - MASCHI (%)	39%	28%	40%
CATEGORIA D - FEMMINE (%)	61%	72%	60%
CATEGORIA C - MASCHI	431	29	402
CATEGORIA C - FEMMINE	1.056	68	988
CATEGORIA C - MASCHI (%)	29%	30%	29%
CATEGORIA C - FEMMINE (%)	71%	70%	71%
CATEGORIA A+B - MASCHI	384	37	347
CATEGORIA A+B - FEMMINE	412	44	368
CATEGORIA A+B - MASCHI (%)	48%	46%	49%
CATEGORIA A+B - FEMMINE (%)	52%	54%	51%
PO MASCHI	116	15	101
PO FEMMINE	126	27	99
PO MASCHI (%)	48%	36%	51%
PO FEMMINE (%)	52%	64%	50%
PT (solo Comuni > 5000 ab) - MASCHI			57
PT (solo Comuni > 5000 ab) - FEMMINE			544
L. 104 (solo Comuni > 5000 ab) - MASCHI			87
L. 104 (solo Comuni > 5000 ab) - FEMMINE			172

Legenda: PO = Posizione Organizzativa / PT = Part Time

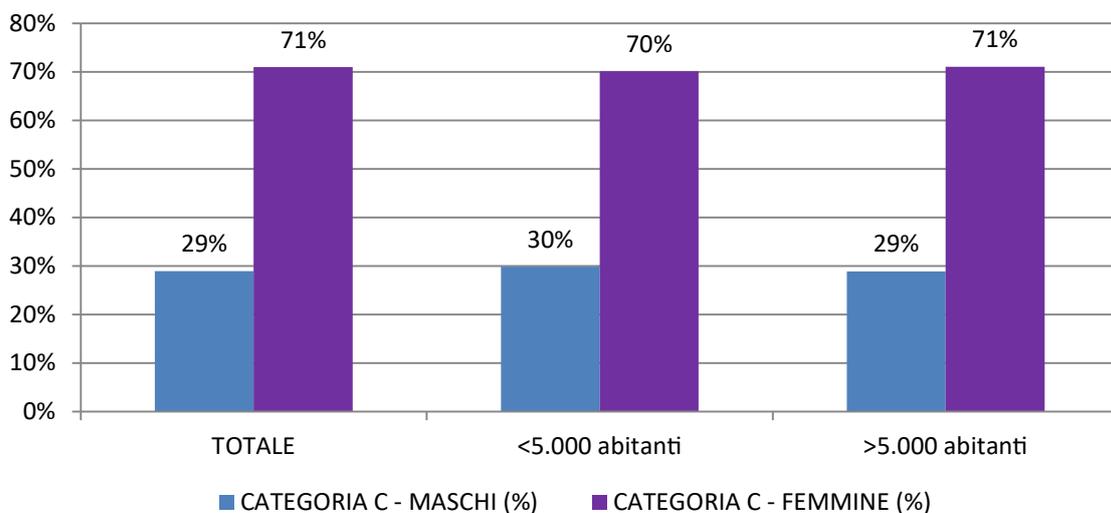
Distribuzione per sesso dei dipendenti nei Comuni rispondenti



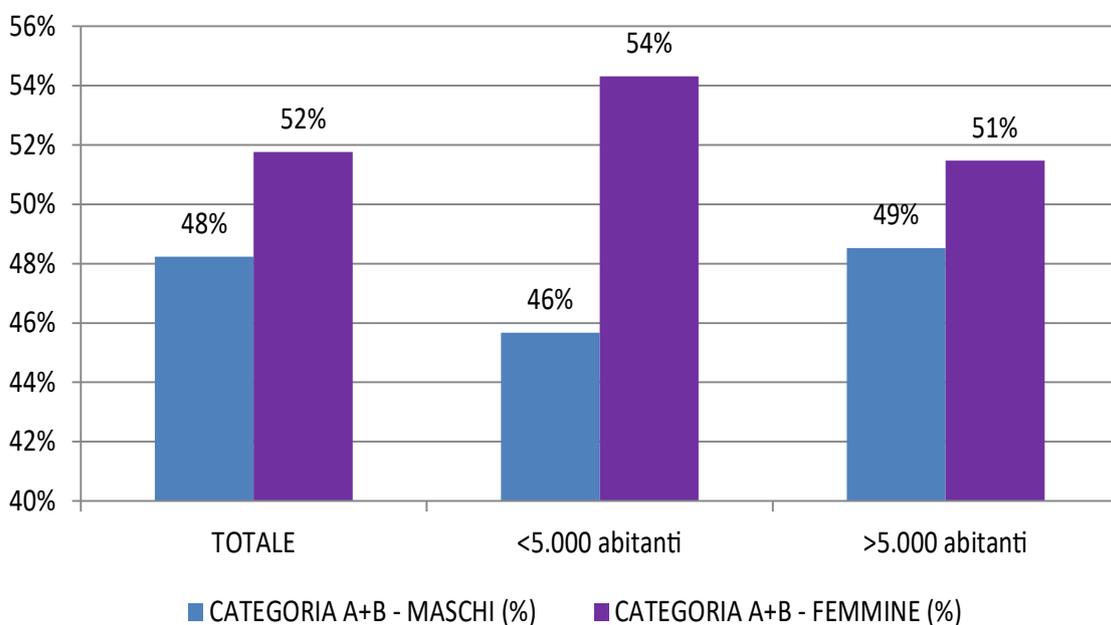
Distribuzione per sesso dei dipendenti in Cat. D nei Comuni rispondenti



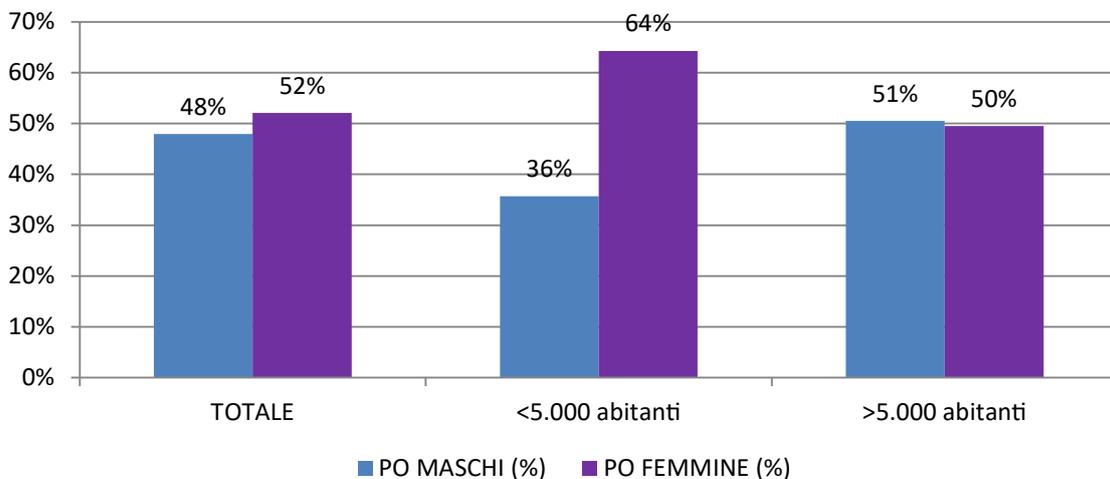
Distribuzione per sesso dei dipendenti in Cat. C nei Comuni rispondenti



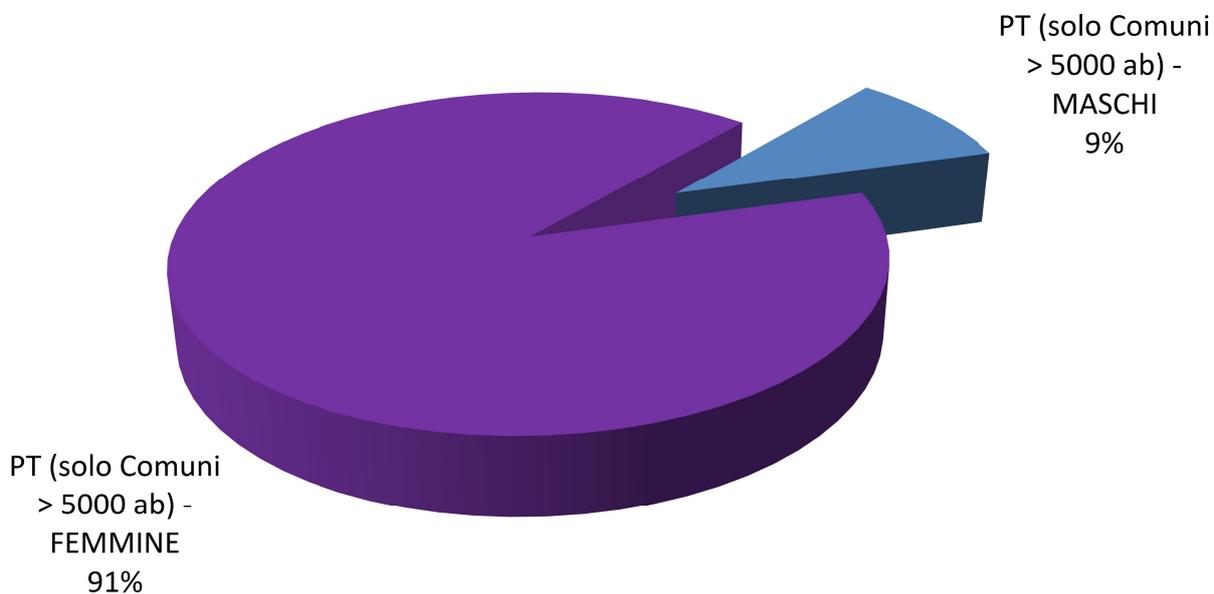
Distribuzione per sesso dei dipendenti in Cat. A e B nei Comuni rispondenti



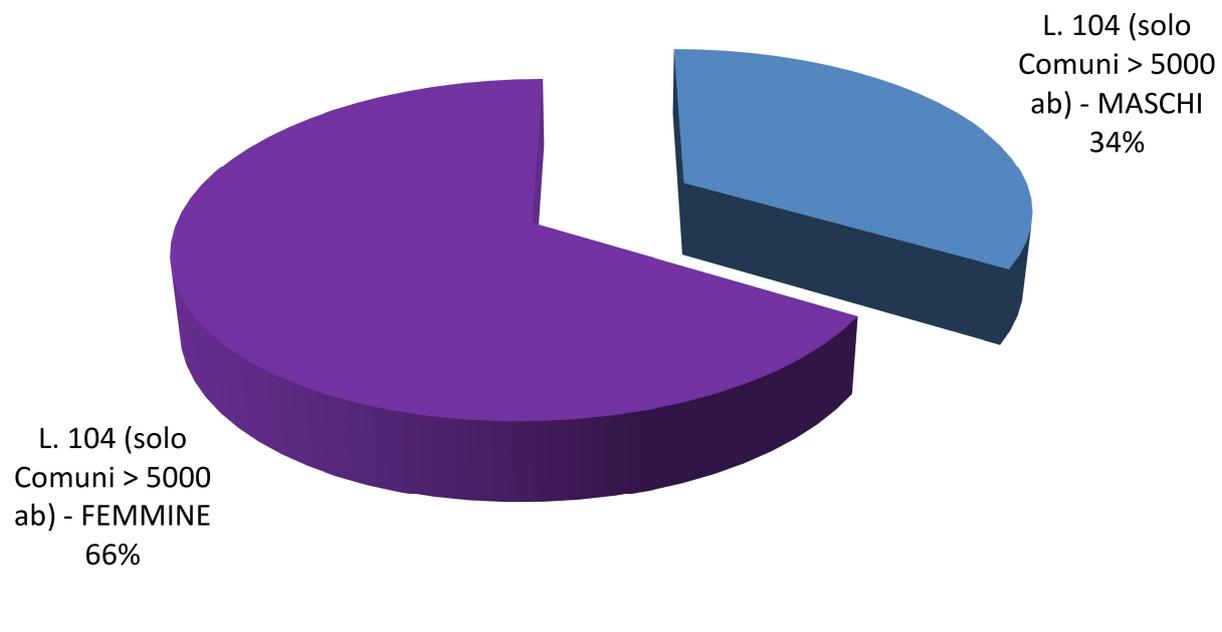
Distribuzione per sesso dei dipendenti con Posizione Organizzativa nei Comuni rispondenti



Distribuzione per sesso dei dipendenti in Part Time nei Comuni rispondenti con oltre 5.000 abitanti



**Distribuzione per sesso dei dipendenti fruitori di
L. 104 nei Comuni rispondenti con oltre 5.000 abitanti**



Vicenza, 3 giugno 2021

La Consigliera di Parità
Francesca Lazzari