

Piano delle Azioni Positive



Comune di Torremaggiore



CITTÀ di Torremaggiore

PROVINCIA DI FOGGIA

COD. FISC. 84000710719 - PART. IVA 00536230717 - COD. ISTAT 071056



Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni. Tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 in cui si prevede che "le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro".

Il principio delle pari opportunità come sopra contemplato dal D.Lgs. n. 165/2001, acquista una valenza ulteriore, mediante le modifiche introdotte dalla legge n. 183 del 4 novembre 2010 (c.d. Collegato Lavoro), nell'ambito di un generale divieto di discriminazione (diretta ed indiretta, in ogni ambito). L'art. 21 del suddetto Collegato Lavoro, ha previsto a tal fine, l'obbligo di istituzione da parte delle pubbliche amministrazioni, del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

I DD.Lgs. numeri 196/2000, 165/2001 e 198/2006 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un piano di Azioni Positive tendenti ad assicurare nel loro ambito la rimozione di ostacoli che di fatto impediscano la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro, nonché che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
2. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Nell'ambito dei suddetti obiettivi, s'intende realizzare e/o proseguire, le seguenti azioni, inserendole nel presente Piano triennale delle azioni positive, adottato ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198 del 11/4/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Con il Piano si favorisce l'adozione di misure finalizzate a creare i presupposti per introdurre effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche delle posizioni delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito familiare.

Considerato che gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

Nel seguente prospetto viene riassunta alla data del 31.12.2023 la distribuzione del personale in servizio per categoria e genere:

Lavoratori	Dirigenti	Cat.D	Cat.C	Cat.B	Cat.A	Totale	Percentuale
Donne	==	7	13	3	==	23	46%
Uomini	1	3	14	8	1	27	54%
Totale	1	10	27	11	1	50	100%

Alla data suddetta risulta in servizio un solo dirigente con contratto ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. L.vo n. 267/2000 ed i "Responsabili di Servizio" ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. L.vo n. 267/2000 e s. m. i., risultano dal prospetto di seguito riportato:

Lavoratori Cat. D con funzioni e responsabilità art.107 D.Lvo 267/2000 e s.m.i.	Donne 4	Uomini 2
---	------------	-------------

in base ai dati sopraindicati, si riscontra un sostanziale equilibrio della parità di genere;



CITTÀ di Torremaggiore

PROVINCIA DI FOGGIA

COD. FISC. 84000710719 - PART. IVA 00536230717 - COD. ISTAT 071056



DESCRIZIONI AZIONI

1. Azione positiva 1: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale al fine di consentire uguali possibilità per le donne e gli uomini di frequentare corsi o altri momenti formativi, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.
2. Azione positiva 2: Assicurare a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni presso altri uffici valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti.
3. Azione positiva 3: Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi; il Comune di Torremaggiore assicura un orario flessibile in entrata ed in uscita di 15 minuti rispetto all'orario ordinario dell'Ente; inoltre è prevista la flessibilità della pausa pranzo che va da un minimo di 60 minuti ad un massimo di 120 minuti; particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'amministrazione e richieste dei dipendenti.
4. Azione positiva 4: Disciplina del Part/Time. Il Comune di Torremaggiore, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, assicura il rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.
5. Azione positiva 5: Commissione di concorso. In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata, ove possibile, la presenza di una donna.
6. Azione positiva 6: Bandi di selezione del personale. Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne.
7. Azione positiva 7: Progressione della carriera orizzontale e verticale. Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale nel rispetto delle normative vigenti.
8. Azione positiva 8: Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.
9. Azione positiva 9: Attività culturali dirette a favorire la promozione della cultura della non-violenza ed in particolare di prevenzione e contrasto ai fenomeni di violenza e di abuso nei confronti delle donne e dei loro figli minori.
10. Durata del Piano. Il presente Piano ha durata triennale e cioè al triennio 2024/2026. Dalla data della sua intervenuta esecutività il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio e nel sito web dell'Ente – Sezione *Amministrazione Trasparente* – sottosezione *Personale*.