

**PIANO TRIENNALE  
DELLE AZIONI POSITIVE  
2024/2026**

**(D.Lgs.11.04.2006 n. 198)**

Approvato con delibera  
della Giunta Comunale N.107 del 13.12.2023

## Premessa

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle PP.AA., e ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

## Il contesto

I dati sotto riportati, riferiti al 31 dicembre 2022 dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Ospedaletto Lodigiano da parte delle donne non incontri ostacoli particolari;

Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

	<b>Cat. A</b>	<b>Cat. B</b>	<b>Cat. C</b>	<b>Cat. D</b>	<b>Totale</b>
Donne	0	1	0	2	<b>3</b>
Uomini	0	2	1	3	<b>6</b>
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>9</b>

Il personale di cat. D titolare di Posizione organizzativa : n. 2 donne e n. 3 uomini.

Il Segretario comunale, alla data odierna, è donna.

I Rappresentanti Sindacali Unitari interni R.S.U., nominati con elezioni dai dipendenti comunali : n. 1 donna

I settori risultano così articolati:

<b>Settore</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
Area Affari Generali	0	2	2
Area Polizia Locale	0	1	1
Area Economico – Finanziario	1	0	1
Area Gestione e Pianificazione del Ter.	0	3	3
Area servizi ai Cittadini	2	0	2

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi.

Risulta comunque necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per consolidare le pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal scopo viene elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

## **Obiettivi del piano**

Nella definizione del piano gli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere si ispirano ai seguenti principi: incrementare il livello di benessere lavorativo nell'ente e promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari,

## **Azioni positive del piano**

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D,Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 il piano si propone di:

- a) Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.
- b) Tutelare il fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
- c) Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- d) Tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
- e) Favorire il costante sviluppo di una cultura della gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative anche sotto il profilo della differenza di genere;
- f) Rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- g) Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera;
- h) In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina dei CCNL si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

## **Durata del Piano - disposizioni finali**

Il presente Piano ha durata triennale.

Dalla data della sua intervenuta esecutività il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio e nel sito web dell'Ente.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

L'efficacia delle singole azioni è basata sulla capacità di raggiungere e coinvolgere tutti i soggetti impegnati e coinvolti e/o destinatari delle azioni medesime e sulla capacità dei singoli di dare contenuto e coerenza all'iniziativa e sulla loro motivazione.