

## PIANO DI AZIONI POSITIVE

(ART. 48, comma 1, D. LGS. 11/04/2006 n. 198) TRIENNIO 2024 - 2026

### Premessa:

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure **“speciali”** - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e **“temporanee”** in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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 P.A., 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.

La legge 4 novembre 2010 n. 183 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché di misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e controversie di lavoro” prevede ulteriori misure volte alla attuazione del principio della parità di genere.

La Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, contenente le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, ne ha ulteriormente specificato le modalità e le sedi istituzionali deputate alla concreta realizzazione della parità di genere e contro le discriminazioni.

La Direttiva 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”, che sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007, approvata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità-, alla luce delle innovazioni legislative intercorse, approva le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D. Lgs.vo n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”

Secondo quanto disposto da tali disposizioni, 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 anche nelle posizioni di vertice.

Il Comune di Torraca, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

### Analisi dati del Personale

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

### FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2023

Al dicembre 2023 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

<b>DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO</b>	<b>N. 1</b>
<b>DONNE</b>	<b>N. 0</b>
<b>UOMINI</b>	<b>N. 1</b>

Oltre ai dipendenti a tempo indeterminato sopra indicati, prestano servizio presso l'Ente:

- n. 1 dipendente in Convenzione con altro Ente -Istruttore Direttivo di Vigilanza- Responsabile dell'Area di Vigilanza- in part time;
- n. 1 assunto ex art. 110 part time con profilo professionale di Istruttore Direttivo Contabile, Responsabile dell'Area Finanziaria.
- n.1 assunto a tempo determinato e parziale - Collaboratore Amministrativo cat . B3
- n.1 dipendente donna di altro comune utilizzato a tempo parziale per i servizi demografici

Così suddivisi per Aree (riferito ai soli dipendenti a tempo determinato ed indeterminato):

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE DIPENDENTI	
Area Tecnico Amministrativa	***2	0	2	
Area Vigilanza /Demografica	**	0	0	
Economico Finanziario	*	0	0	
<i>TOTALE</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	

\*Responsabile Area Finanziaria part time -art. 110 D.Lgs.vo n. 267/2000 -Cat. D;

\*\*Responsabile Area Vigilanza in convenzione con altro Ente part. Time -Cat. D e n.1 dipendente donna di altro comune utilizzato a tempo parziale per i servizi demografici

\*\*\* Responsabile Area Tecnica ed Amministrativa -Cat D e n.1 Dipendente a tempo determinato e parziale - Collaboratore Amministrativo cat. B3

### Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	0	0
B	1	0
C	0	0
D	1	0
TOTALE	2	0

### ALTRE INFORMAZIONI

Nel corso d'anno, si prevede l'assunzione a tempo determinato e parziale di Agenti di Polizia Locale/Ausiliari del traffico, esecutori e/o Istruttori per esigenze straordinarie, nel rispetto dell'art. 57 del D. Lgs.vo n. 165/2001.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

## **Art. 1**

### **OBIETTIVI**

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3.** Promozione delle pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

## **Art. 2**

### **Ambito d'azione: ambiente di lavoro**

1. Il Comune si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di *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.

## **Art. 3**

### **Durata**

Il presente Piano ha durata triennale 2024 - 2026.