



COMUNE DI CATENANUOVA

PAP

Piano di Azioni Positive

2024-2026

Premesso che:

- la Costituzione italiana garantisce il principio di uguaglianza sottolineando che è compito della Repubblica “rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese” (articolo 3). All'articolo 37 della Costituzione si precisa ulteriormente che: “La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione;

- il Piano di Azioni positive è rivolto a promuovere all'interno dell'Ente l'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità tra uomini e donne, come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

- esso si pone come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Dato atto che, nell'ambito di un più ampio concetto di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale, il Piano delle Azioni Positive vuole dettare delle linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive;

Precisato che è stato introdotto nel nostro ordinamento, per il tramite dell'art. 6 del [DL 80/2021](#), il [Piano Integrato di attività e Organizzazione](#);

Richiamato l'art. 48 "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" del d. lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che così stabilisce: "i Comuni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento le amministrazioni pubbliche non possono assumere nuovo personale. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro;

Considerato che la Direttiva 23 maggio 2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, Luigi Nicolais, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, Barbara Pollastrini nella quale, premettendo che "*la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche. La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento*", richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa prescrivendo, tra l'altro, di fare una descrizione del personale in forma anonima suddiviso per genere e di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi; di riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio secondo cui i componenti delle commissioni di concorso devono essere composte esclusivamente da esperti di provata competenza nelle materie di concorso;

Evidenziato che il Comune di Catenanuova intende orientare la propria azione al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle

lavoratrici, nonché sottolineare la centralità della valorizzazione delle persone, la forte connessione tra l'innovazione delle persone e l'innovazione della pubblica amministrazione, poiché, se le persone sono coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati;

Ritenuto che l'adozione del Piano triennale di azioni positive risponde ad un obbligo di legge ma può e deve diventare per il nostro Comune una significativa e fondamentale attenzione alla difesa delle pari opportunità tra uomini e donne;

Dato atto che il Piano delle Azioni Positive fa parte del più ampio concetto di organizzazione del personale e che nel Comune di Catenanuova non esiste divario fra generi, come si evidenzia nelle seguenti tabelle di raffronto tra uomini e donne che indicano il numero dei dipendenti in servizio al 31/12/2023:

Numero di dipendenti a tempo pieno: 20 (11 donne e 9 uomini)

	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne		8	3		11
Uomini	1	3	4	1	9
Totale	1	11	7	1	20

Numero di dipendenti a tempo parziale: 44 (23 donne e 21 uomini)

	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	2	15	6	23
Uomini		11	10	21
Totale	2	26	16	44

Totale dipendenti n.64, di cui 34 donne (53,12 % rispetto agli uomini);

L'Amministrazione Comunale intende realizzare le seguenti azioni:

- **Azione positiva n. 1: Formazione**

Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

- **Azione positiva n. 2: orari di lavoro**

Confermare la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita, entro limiti concordati.

- **Azione positiva n. 3: diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.**

Vigilare sul pieno rispetto della normativa esistente in tema di pari opportunità di accesso al lavoro, e in particolare sul fatto che nelle Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari almeno ad un terzo, salva motivata impossibilità.