



PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2024/2025/2026 - ART. 48 D.LGS. N. 198/2006  
"CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA" SUCCESSIVAMENTE  
MODIFICATO DAL D.P.R. 115/2007 E DAL D. LGS. N. 151/2015".

PREMESSA

L'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 noto come Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, successivamente modificato, tra l'altro, dal D.P.R. 115/2007 e da ultimo dal D. Lgs. n. 151/2015, dispone che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono predisporre piani di azioni positive di durata triennale 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.

Tale normativa rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, finalizzata a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, ad evitare eventuali svantaggi ed a riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Inoltre, la Direttiva 23/05/2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un'attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

L'obbligo normativo, come sopra formulato, verrà rispettato attraverso le seguenti azioni positive:

- assicurare, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salva motivata impossibilità;
- redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
- favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.

La realizzazione del Piano tiene conto della struttura organizzativa attuale del Comune.

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato o in convenzione alla data odierna, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C.	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	2	1	0	0	3
Uomini	0	0	1	0	1

I dipendenti con funzioni di responsabilità appartengono alla categoria D e sono n. 2 Donne a cui è affidata rispettivamente la responsabilità del Servizio Economico Finanziario e Settore Tecnico.

Il Segretario Comunale è una donna in convenzione con altri enti.

R.S.U.: N. 1 – Donna.

OBIETTIVI

L'Amministrazione del Comune di Piatto si pone i seguenti obiettivi:

- migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e di pari opportunità;
- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, anche al fine di raccogliere informazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso del piano.

**Durata del piano:** triennio 2024/2026.