

*Comune di Torri del Benaco*  
*Provincia di Verona*

**Piano di azioni positive triennio 2025 – 2027**

**PREMESSA GENERALE**

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 le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed 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 D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’art. 48, prevede che: *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, 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, tra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)”*.

L’art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

## QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 31.12.2024

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

| Lavoratori | Funzionari | Istruttori | Operatori Esperti | Totale |
|------------|------------|------------|-------------------|--------|
| Donne      | 3          | 13         | 0                 | 16     |
| Uomini     | 5          | 7          | 9                 | 21     |
| Totale     | 8          | 20         | 9                 | 37     |

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Elevata Qualificazione" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

| Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D. Lgs. 267/2000 | Donne | Uomini |
|---|-------|--------|
| Numero  | 2     | 3      |

Nonché livelli dirigenziali così rappresentati:

| Segretario Generale | Donne | Uomini |
|---------------------|-------|--------|
| Numero              | 1     | 0      |

Si dà atto 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 generi inferiore a due terzi.

### RIFERIMENTI LEGISLATIVI

- D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - art. 57;
- D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246";
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

### OBIETTIVI DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

#### **1) Sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità**

Portare a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità tramite la seguente misura:

- a) porre particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad es. congedo di maternità o di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia, ecc..), realizzando speciali forme di graduale aggiornamento o di affiancamento al momento del rientro in servizio, per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione organizzativa;

**2) Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.**

L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- a) conferma e implementazione di forme di orario flessibili mediante applicazione di orari flessibili in entrata e in uscita;
- b) conferma e implementazione di forme di orario flessibili mediante trasformazione dell'orario di lavoro da full time a part time e viceversa;
- c) l'Ente si impegna a dotarsi di una email istituzionale, a cui far giungere eventuali segnalazioni di molestie sui luoghi di lavoro, nell'assoluto rispetto della privacy

| Azione | Soggetti destinatari               | Indicatore  | Risultato atteso entro l'anno   | Risultato atteso nel triennio   | Budget     |
|--------|------------------------------------|---|---|---|------------|
| a      | Personale amministrativo dell'ente | Orario flessibile applicato a tutto il personale amministrativo rilevato dal sistema delle presenze   | Conferma e/o implementazione orario flessibile nel nuovo accordo decentrato di ente, in applicazione del nuovo CCNL | Nuovo orario flessibile applicato a tutto il personale amministrativo | Di ufficio |
| b      | Tutti dipendenti                   | Numero di trasformazione dell'orario di lavoro in relazione alle richieste avanzate   | 100%  | 100%  | Di ufficio |
| c      | Tutti dipendenti                   | Invio al personale dipendente della comunicazione di attivazione del servizio di prevenzione delle molestie sul luogo di lavoro tramite canale riservato, da inviare al segretario comunale | 100%  | 100%  | Di ufficio |

Si dà atto che nel 2024 sono state accolte il 100% delle domande di trasformazione da full time a part time

### **3) Garantire il rispetto della pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale**

Il Comune garantisce il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale con le seguenti azioni:

- a) assicura, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile; tale adempimento è garantito dalla comunicazione alla consigliera di parità di tutte le commissioni di concorso ai sensi dell'art. 57 del d. lgs. n. 165/2001.
- b) il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso a concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle differenze di genere. Non ci sono posti nella dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.

| Azione | Soggetti destinatari                                 | Indicatore  | Risultato atteso entro l'anno | Risultato atteso nel triennio | Budget     |
|--------|--|---|-------------------------------|-------------------------------|------------|
| a      | Personale amministrativo dell'ente e/o di altri enti | Presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile | 100%                          | 100%                          | Di ufficio |

|   |           |  |      |      |            |
|---|-----------|--|------|------|------------|
| b | Candidati | Requisiti di accesso a concorsi/selezioni rispettosi delle differenze di genere. Non ci sono posti nella dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne | 100% | 100% | Di ufficio |
|---|-----------|--|------|------|------------|

### **UFFICI COINVOLTI**

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti servizi, sempre in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia:

- Servizio Segreteria e Personale;

### **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

Il Presente piano è stato validato del Comitato Unico di Garanzia, come da nota prot. n. 2152 del 31.01.2025 in cui esprime favorevole all'approvazione del piano 2025-2027.

Lo stesso è altresì inviato alla Consigliera di Parità.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.