



**COMUNE DI MATTINATA**  
(Provincia di Foggia)

**PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025 - 2027**

**Art. 48 D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198**

**“Azioni Positive nelle Pubbliche Amministrazioni”**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 28/02/2025

**RIFERIMENTI NORMATIVI:**

**Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 : Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.**

**Art. 48: Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni:**

1 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 province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del D. Lgs. 165/2001 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 consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere nazionale 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, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), 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 si applica l'art. 6, comma 6, del D. Lgs. N. 165/2001.

2. Resta fermo quanto disposto dall'art. 57 del D. Lgs. N. 165/2001.

**DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2011, N. 165: Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni.**

**Art. 57, comma 1, D. Lgs. N. 165/2001.**

Tale articolo prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri, l'onere di:

- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'art. 35, comma 3, lettera e);

- adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

**D. Lgs. n. 196/2000: “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art. 47 della Legge n. 144/1999”;**

**D. Lgs. n. 5/2000: “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”.**

### **NOTA INTRODUTTIVA**

L’organizzazione del Comune di Mattinata vede una significativa presenza femminile all’interno del personale. Tuttavia è necessario, nella gestione del personale, un’attenzione particolare e l’attivazione di strumenti per la promozione delle reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tale fine è stato elaborato il presente Piano Triennale di azioni positive. Il piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all’Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

### **PREMESSA**

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

#### **dipendenti a tempo indeterminato**

	Area degli Istruttori e dell’Elevata Qualificazione	Area degli istruttori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Operatori	TOTALE
DONNE	2	7	2	0	11
UOMINI	6	7	2	0	15
TOTALE	8	14	4	0	26

#### **dipendenti a tempo determinato**

	Area degli Istruttori e dell’Elevata Qualificazione	Area degli istruttori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Operatori	TOTALE
DONNE	2	0	0	0	
UOMINI	0	0	0	0	
TOTALE	2	0	0	0	2

	Area degli Istruttori e dell'Elevata Qualificazione	Area degli istruttori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Operatori	TOTALE
CON LICENZA MEDIA INFERIORE					
CON QUALIFICA TRIENNALE					
CON DIPLOMA MEDIA SUPERIORE					
CON LAUREA	10				
DONNE	4				
UOMINI	6				10

### **PIANO DI FORMAZIONE ANNUALE**

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati ed autorizzati dai Responsabili di settore.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio responsabile. Durante l'anno i dipendenti, compatibilmente con le risorse finanziarie destinate alla formazione, partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione per lo più esterni, con copertura delle eventuali spese di trasferta.

### **OBIETTIVI DEL PIANO**

Il presente Piano si pone gli obiettivi di:

- 1) Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- 2) Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare facendo particolare applicazione degli istituti anche di natura contrattuale e disciplinanti:
  - flessibilità orario;
  - part-time;
  - promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale, la cultura di genere ed il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta, anche attraverso la trasparenza amministrativa;
  - dare la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Il Piano delle Azioni Positive si pone, dunque, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e 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.

### **ASSUNZIONI**

Il Comune assicura nelle commissioni di concorso, salva oggettiva e concreta impossibilità connessa al rispetto di disposizioni attinenti alle figure dei componenti e professionalità necessarie, la presenza di membri femminili.

In caso di parità di requisiti tra candidati idonei ed appartenenti all'uno o all'altro sesso, la scelta deve essere motivata e scevra da ragioni fondate su differenze di genere.

In caso di accesso a particolari profili professionali che richiedono il possesso di specifici requisiti, il

Comune si impegna a verificarne la congruenza e la rispondenza al criterio di non discriminazione delle naturali differenze di genere.

Non risultano previsti in dotazione organica posti che siano prerogativa dell'uno o dell'altro sesso. Nello svolgimento dei compiti assegnati, il Comune valorizza attitudini e capacità personali e, se ritenuto opportuno favorisce l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, provvede a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.

### **FORMAZIONE**

Il Comune ha garantito, nei limiti imposti dalla legge sulla materia, la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione ed è stata attivata, inoltre, la formazione in materia di anticorruzione.

Il Comune tiene e terrà conto, nei limiti delle disponibilità di bilancio e nel rispetto dei limiti imposti per legge, delle esigenze di ogni Settore, garantisce e consente uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi anche adottando atti di revisione ad hoc dell'articolazione dell'orario di lavoro al fine di renderli accessibili ai dipendenti che abbiano obblighi di famiglia.

### **FLESSIBILITA' DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI**

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina dei CCNL e del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, saranno attivate forme di consultazione con le Organizzazioni Sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

Il Comune ha assicurato ed intende confermare l'impegno, nel puntuale rispetto ed applicazione della vigente normativa, in ordine alla fruizione dei congedi parentali in combinazione alla rimodulazione dell'orario di lavoro per necessità personali o familiari.

### **PART-TIME**

In ottemperanza delle indicazioni fornite con la circolare n. 9 del 30-06-2011, emanata congiuntamente dai Ministri del lavoro, pari opportunità e famiglia, il Comune intende curare e sostenere con opportune azioni i dipendenti che manifestano la necessità di riduzione dell'orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alle necessità di accudire minori o soggetti in situazioni di disagio.

### **INDAGINE CONOSCITIVA SUI BISOGNI DEL PERSONALE**

E' prevista la realizzazione di un'indagine conoscitiva sui bisogni del personale. Si potrà programmare la predisposizione di un questionario nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti del personale sul tema delle pari opportunità.

### **UFFICI COINVOLTI**

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutti i Settori dell'Ente.

## **CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI**

Stante l'esiguità del numero dei dipendenti nonché delle strutture comunali, si ritiene di poter prescindere dall'adozione di uno specifico Codice di condotta contro le molestie sessuali facendo, invece, espresso rinvio alle vigenti disposizioni contenute nel CCNL nonché nelle norme anche di rango europeo.

## **PREVENZIONE DEL MOBBING**

I provvedimenti di mobilità interna che comportano lo spostamento di lavoratrici e lavoratori a servizi diversi da quelli di appartenenza devono essere adeguatamente motivati.

In particolare, quando non richiesta dal o dalla dipendente, la mobilità interna deve essere motivata da esigenze organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa degli stessi.

## **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività della deliberazione che l'approva.

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti nonché trasmesso alla Consigliera di Parità Provinciale ed alle OO.SS.

Il Piano potrà essere oggetto di revisione ed aggiornamento

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.

## **SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO**

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro, si darà attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a programmare i percorsi formativi

