



**COMUNE DI BOMARZO**  
**PROVINCIA DI Viterbo**  
**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025/2027**  
**(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)**

**Premessa:**

Il Piano delle azioni positive del Comune di Bomarzo 2023/2025 è stato approvato con delibera di G.C. n.69/2023; il presente documento si pone come un aggiornamento all'attuale dotazione organica dell'Ente e all'intervenuto CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

I **Piani di Azioni Positive** si inseriscono nell'ambito delle iniziative promosse dall'Amministrazione Comunale per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal decreto legislativo 198 del 2006. L'articolo 48 comma 1 del decreto legislativo 198 dispone, infatti, che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

Le **azioni positive** sono state introdotte nel nostro ordinamento con la Legge 125 del 1991, e ottengono un definitivo riconoscimento nel Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. n. 198 del 2006 articolo 1), così come riscritto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 5 del 2010 che espressamente chiarisce: "Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato" (comma 3). Sono, quindi, misure temporanee speciali:

- **"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;
- **"temporanee"**, in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Nel **settore pubblico** il legislatore ha scelto di adottare il modello obbligatorio. Le Pubbliche Amministrazioni, e pertanto anche i Comuni, devono, quindi, redigere, ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006, un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità con il quale:

- devono riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- devono adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro;
- devono garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di

aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

- devono adottare tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità (art. 57 decreto legislativo n. 165 del 2001).

Si richiamano a tale proposito:

- l'art. 37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970 n° 300, che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata la parità di sesso;
- il D.P.R. 9 maggio 1994 n°487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n° 267, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001 n°165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli: 1, comma 1, lettera c); 7, comma 1; 19, comma 5-ter; 35, comma 3, lettera c); 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006 n°198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- 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;
- il D.Lgs. 25 gennaio 2010 n°5 "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";
- i vari contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali

Il Comune di Bomarzo, 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.

Il presente Piano contiene un'analisi dei dati del personale e le azioni positive da intraprendere.

### **Durata e contenuto del Piano**

Il presente Piano ha durata triennale e si sviluppa in tre parti:

- **Personale in servizio**
- **Finalità**
- **Azioni positive.**

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati che dovessero pervenire da parte del personale

dipendente, in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato del piano medesimo.

### 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 ALL'01/01/2025**

Al 1° gennaio 2025 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

<b>N. DIPENDENTI</b>	<b>N. DONNE</b>	<b>N. UOMINI</b>
8	5	3
<b>PERCENTUALI</b>	<b>62,5 %</b>	<b>37,5 %</b>

Così suddivisi per Settore:

<b>SETTORE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Area Amm.va	1	3	4
Area Finanziaria	0	1	1
Area Tecnica	2	1	3
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>

Dal 01 aprile 2025 è prevista l'assunzione di un istruttore tecnico a tempo indeterminato parziale (18 ore settimanali) da assegnare all'Area tecnica, di genere maschile.

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

AREA	Uomini	Donne
Operatori	0	0
Operatori esperti	2	0
Istruttori	1	2
Funzionari dell'Elevata qualificazione	0	3
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

Dai prospetti di cui sopra si evidenzia come la maggior parte dei dipendenti comunali siano attualmente donne, ben 5 su un totale di 8 dipendenti, e come in particolare siano proprio donne a ricoprire i ruoli di Responsabile di Area con funzioni di cui all'art. 107 del D.L.gs. 267/2000 parimenti al Segretario Comunale di sesso femminile.

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.

In particolare si prevedono le seguenti **AZIONI POSITIVE**:

### 1) Formazione delle Commissioni di concorso/selezioni:

#### **FINALITÀ**

- a) Garantire la presenza delle donne in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni

#### **AZIONE**

- a) Prevedere la presenza di genere maschile e femminile in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni in misura pari almeno ad 1/3, salvo motivata impossibilità.

### 2) Partecipazione a corsi di formazione qualificati:

#### **FINALITÀ**

- a) A tutti i dipendenti è garantita, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, la partecipazione a corsi di formazione professionale qualificati.

#### **AZIONE:**

- a) I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, previsti in orari compatibili con quelli

delle lavoratrici.

### **3) Rientro da maternità, congedi parentali o altri periodi di assenza:**

#### **FINALITÀ :**

- a) Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

#### **AZIONE**

- a) Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
- b) Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

### **4) Flessibilità di orario:**

#### **FINALITÀ :**

- a) In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

#### **AZIONE**

- a) Ferma restando la disciplina dei CCNL e del Regolamento Comunale sull'Orario di Lavoro e di Servizio si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti gli eventuali pareri, consigli, osservazioni e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente al fine di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.