



Comune di Roccafranca
Provincia di Brescia

PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
(P.I.A.O.)

2025 / 2027

Allegato 4

Piano triennale delle azioni positive
2025/2027

LA NORMATIVA

Le **azioni positive** contenute nei Piani di Azioni Positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini. 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 di-retta che indiretta e **“temporanee”**, in quanto necessarie fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini.

L'origine delle azioni positive si rintraccia nella legislazione degli Stati Uniti (*Equal Pay Act*, legge di parità salariale, del 1963; *Civil Rights Act*, legge per i diritti civili, del 1964), che le ha introdotte e sperimentate inizialmente in relazione al contrasto delle discriminazioni fondante sulla razza, allargandone poi il campo d'azione a quelle legate alla confessione religiosa, all'origine nazionale e soprattutto al sesso per tutto ciò che attiene ai rapporti di lavoro. Le *affirmative actions*, questa è la denominazione delle azioni positive nel lessico d'oltreoceano, hanno rappresentato un caposaldo delle politiche di pari opportunità, uno strumento essenziale di realizzazione dell'eguaglianza sostanziale.

Le **azioni positive** hanno la finalità di eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro: questa è la definizione che il diritto della Comunità Europea e la Corte di Giustizia CE hanno nel tempo sostanzialmente mantenuto valida per introdurre nei corpi normativi dei singoli Paesi tale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità.

Le **azioni positive**, introdotte nel nostro ordinamento con la Legge 125 del 1991, ottengono un definitivo riconoscimento nel Codice delle Pari Opportunità (D.lgs. n. 198 del 2006 articolo 1), così come ri-scritto 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).

La normativa italiana ha diversificato i modelli di azioni positive a seconda che si tratti di realizzarle nel settore privato, ovvero nella Pubblica Amministrazione.

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

- 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).

I soggetti tenuti alla predisposizione dei piani sono le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici.

I **piani di azioni positive**, che hanno vigenza **triennale**, devono tendere alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

Le **Fonti normative** sono:

- Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 - Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144
- Decreto Legislativo 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
- Decreto Legislativo n. 198 del 2006 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna
- Legge n. 903 del 1977 – Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro
- Legge n. 125 del 1991 – Azioni positive per la realizzazione della parità uomo –donna nel lavoro
- Legge n. 53 del 2000 - Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città
- Decreto Legislativo n. 151 del 2001 - “Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della Legge 53/2000
- Decreto legislativo n. 165 del 2001 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

LE RISORSE UMANE

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità. Dalla raffigurazione di un'aggiornata situazione degli organici, distinti per qualifiche e per genere dei dipendenti del Comune di Roccafranca.

L'organigramma del Comune di Roccafranca al 18/03/2025 suddivisa per AREA, settori-servizi e categoria con disaggregazione per genere e orario di lavoro in regime di part-time (PT)

AREA AFFARI GENERALI

SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE E PROTOCOLLO SERVIZI INFORMATICI PUBBLICA ISTRUZIONE

CATEGORIA	POSTI COPERTI	PT	F	M
Area dei Funzionari ed E.Q. (ex D)	1	0	1	0

Area degli Istruttori (ex C)	0	0	0	0
TOTALE	1	0	1	0

SERVIZIO CULTURA, SPORT E TEMPO LIBERO, BIBLIOTECA

CATEGORIA	POSTI COPERTI	PT	F	M
Area degli Istruttori (ex C)	1	0	1	0
TOTALE	1	0	1	0

SERVIZI ALLA PERSONA E SERVIZI SOCIALI

CATEGORIA	POSTI COPERTI	PT	F	M
Area degli Istruttori (ex C)	1	0	1	0
Area dei Funzionari ed E.Q. (ex D)	1	1	1	0
TOTALE	2	1	2	0

SERVIZI DEMOGRAFICI – SUAP COMMERCIO

CATEGORIA	POSTI COPERTI	PT	F	M
Area degli Istruttori (ex C)	1	0	1	0
Area degli Istruttori (ex C)	1	0	1	0
TOTALE	2	0	2	0

**AREA ECONOMICO FINANZIARIA
SETTORE RAGIONERIA – SETTORE TRIBUTI – GESTIONE ALLOGGI ERP
GESTIONE GIURIDICA ED ECONOMICA DEL PERSONALE**

CATEGORIA	POSTI COPERTI	PT	F	M
Area dei Funzionari ed E.Q. (ex D)	1	0	1	0
Area degli Istruttori (ex C)	1	0	1	0
TOTALE	2	0	2	0

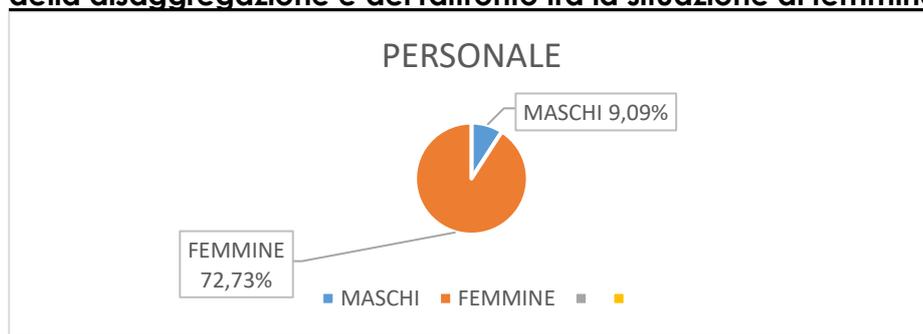
AREA TECNICA
UFFICIO URBANISTICA – TERRITORIO – LAVORI PUBBLICI – MANUTENZIONI

CATEGORIA	POSTI COPERTI	PT	F	M
Area dei Funzionari ed E.Q. (ex D)	1	0	1	0
Area degli Istruttori (ex C)	0	0	0	0
Area degli Istruttori (ex C)	1	0	1	0
Area degli Operatori (ex B)	1	0	0	1
TOTALE	3	0	2	1

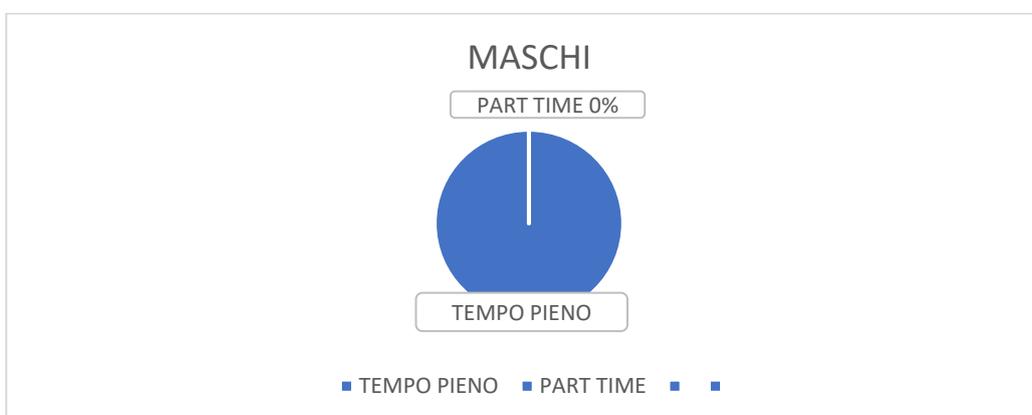
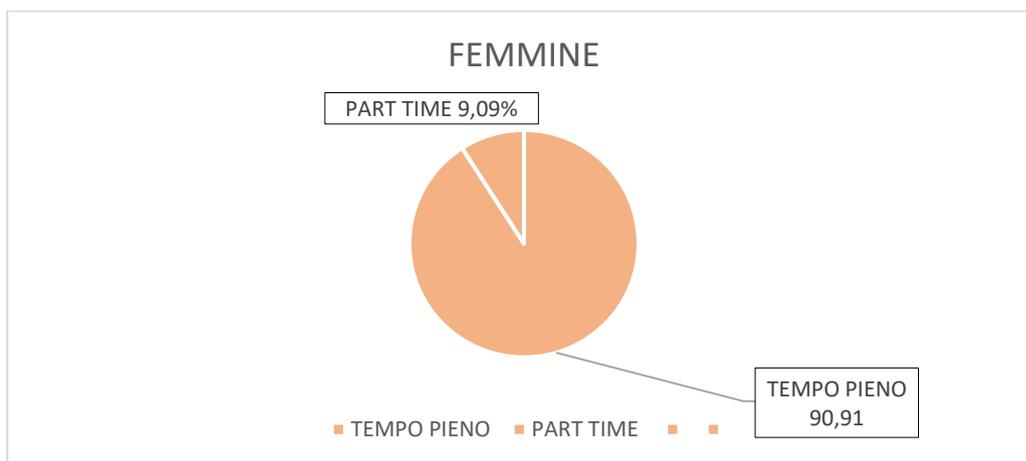
AREA POLIZIA LOCALE
POLIZIA LOCALE - SERVIZIO NOTIFICAZIONI ATTI

CATEGORIA	POSTI COPERTI	PT	F	M
Area degli Istruttori (ex C)	0	0	0	0
TOTALE	0	0	0	0

Analisi dati del Personale del Comune di Roccafranca in servizio al 18/03/2025 tenuto conto della disaggregazione e del raffronto tra la situazione di femmine e maschi:



Analisi dati del Personale del Comune di Roccafranca PART-TIME in servizio al 18/03/2025 tenuto conto della disaggregazione e del raffronto tra la situazione di femmine e maschi:



**SITUAZIONE GENERALE DEI DIPENDENTI COMUNALI AL 18/03/2025
CONFRONTATA CON LA STESSA AL 08/11/2023**

CATEGORIA	DIPENDENTI AL 18/03/2025			DIPENDENTI AL 08/11/2023		
	TOTALE	M	F	TOTALE	M	F
Area dei Funzionari ed E.Q. (ex D)	4	0	4	3	0	3
Area degli Istruttori (ex C)	6	0	6	7	2	5

Area degli Operatori (ex B)	1	1	0	1	1	0
TOTALE	11	1	8	11	3	8
SEGRETARIO COMUNALE	0			0		

Come si può notare dai grafici il Comune di Roccafranca presenta nel suo organico al 18/03/2025, 11 dipendenti, dei quali 10 sono donne e rappresentano il 90,91% della totalità, mentre gli uomini sono 1 e rappresentano il 9,09%.

Si evidenzia pertanto la preponderanza di personale femminile, la presenza di un dipendente part-time.

Per quanto concerne le categorie dei dipendenti, la parità di genere è attualmente sbilanciata su quella femminile, come si evince dalla tabella seguente:

	Area degli Operatori (ex B)	Area degli Istruttori (ex C)	Area dei Funzionari ed E.Q. (ex D)
UOMO	1	0	0
DONNA	0	6	4

Personale con funzioni Apicali di Responsabilità di P.O. AL 18/03/2025

SETTORE	UOMINI	DONNE
AREA AFFARI GENERALI		1
AREA ECONOMICO FINANZIARIA		1
AREA TECNICA		1

Organi elettivi comunali al 18/03/2025

Per quanto riguarda la composizione degli organi elettivi del Comune, il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

ORGANI ELETTIVI	UOMINI	DONNE
Sindaco	1	
Assessori	1	3
Consiglieri comunali	6	2

L'amministrazione favorisce l'adozione di misure che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della vita privata delle lavoratrici e dei lavoratori, con particolare riferimento a doveri familiari, promuovendo nello specifico i seguenti obiettivi:

1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
3. Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio comunque alla conciliazione tra tempi di lavoro e vita familiare.

Ambito di azione obiettivo 1: molestie/mobbing/discriminazioni

Il Comune di Roccafranca si impegna ad agire in modo che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, ritenendo quale valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo loro condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminanti, al fine di rendere l'ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;

Ambito di azione obiettivo 2: procedure di reclutamento

- Citare espressamente nei bandi di concorso e selezioni il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
- Assicurare la presenza, nelle commissioni esaminatrici, di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- Non privilegiare, in caso di parità di esito, l'uno o l'altro sesso, ma adeguatamente giustificare l'eventuale scelta;
- Non prevedere posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Ambito di azione obiettivo 3: formazione

Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, sviluppo carriera e professionalità al personale maschile e femminile programmare attività formative, senza discriminazione di genere, che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco di un triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera per creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno e migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Ambito di azione obiettivo 4: orario

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione delle ore di lavoro, promuovendo l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato e facilitando l'utilizzo del lavoro agile, per alcuni giorni alla settimana, in particolare in presenza di figli di età minore dei tre anni, e per le attività che verranno individuate dalla Amministrazione come

eseguibili da remoto, garantendo che ciò non comporti penalizzazioni nella formazione e nella crescita professionale.

Ambito di azione obiettivo 5: ricostituzione del CUG

Attuazione delle linee guida contenute nella Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica amministrazione e il sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità ad oggetto *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”*.

Il Comitato promuove, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, lavora per prevenire e battere le discriminazioni dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza, all'orientamento sessuale e una tutela che comprende, il trattamento economico, le progressioni in carriera, la sicurezza e che viene estesa all'accesso al lavoro.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 01/03/2024 la Giunta Comunale ha approvato le LINEE DI INDIRIZZO PER LA COSTITUZIONE E IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG).

Con nota prot.2585/2024 tutti i dipendenti comunali sono stati invitati ad avanzare candidature quali membri del Comitato citato, richiesta sollecitata con nota prot.2575/2025.

Qualora non venga avanzata alcuna candidatura, si procederà con sorteggio all'individuazione dei membri del Comitato.

Ambito di azione obiettivo 6: Promozione della cultura di genere

Valorizzare la differenza di genere. Sensibilizzare sul tema delle molestie sessuali e sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro, introducendo percorsi formativi rivolti sia al personale femminile che a quello maschile sulle discriminazioni di genere sui posti di lavoro e inserendo sul sito web istituzionale del Comune di Roccafranca il **link** del sito **dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità**: al fine di recepire tutta la normativa sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere.

Il Comune di Roccafranca, 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 di godere dello 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, con i cittadini. Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

DURATA, PUBBLICITA' E REVISIONE DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2025/2027).

Il piano è pubblicato: nella sezione “Amministrazione Trasparente” dell'Ente;

Lo stesso potrà essere rivisto in considerazione dell'esperienza maturata.

Inoltre nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento