



## COMUNE DI CARPINONE PROVINCIA DI ISERNIA

### PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2025/2027 (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. N. 198/2006)

#### **PREMESSA**

*Il presente Piano delle azioni positive per il triennio 2025/2027 viene adottato nell'ambito delle finalità espresse dal D. Lgs. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246". In particolare, l'art. 48, comma 1, prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive 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 e che – al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate – favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.*

*Gli obiettivi e le misure del presente Piano sono definiti anche alla luce della Direttiva n. 2/2019 del 26/6/2019, del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", che ha sostituito la direttiva del 23/05/2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e ha aggiornato gli indirizzi forniti con la direttiva del 04/03/2011.*

#### **OBIETTIVI**

*Con il presente Piano il Comune di Carpinone intende individuare e rafforzare, in continuità con le previsioni del precedente Piano 2024/2026, misure dirette a conseguire i seguenti obiettivi:*

- Riconoscere e tutelare il diritto alla pari libertà e dignità personale dei lavoratori e delle lavoratrici dell'Ente;
- Riconoscere il benessere psicologico dei lavoratori e delle lavoratrici come valore fondamentale da promuovere e tutelare, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e sereno in quanto privo di condotte moleste, mobbizzanti, discriminatorie o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- Rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la piena ed effettiva realizzazione delle pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne;
- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale;
- Implementare politiche di conciliazione famiglia-lavoro, favorendo il coordinamento degli impegni e delle responsabilità professionali e private in un'ottica di promozione e valorizzazione del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio e le disposizioni in materia di pubblico impiego;
- Favorire la crescita professionale e la responsabilizzazione del personale, promuovendo il riequilibrio dei settori e dei livelli professionali laddove sussiste una sotto rappresentazione di genere;
- Improntare la gestione delle risorse umane al rispetto e alla valorizzazione delle

condizioni specifiche di uomini e donne in un'ottica di effettiva valorizzazione della "cultura di genere";

- Favorire, anche in collaborazione con la Consigliera di parità territorialmente competente, la diffusione di buone prassi in materia di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

#### **ANALISI DATI DEL PERSONALE – SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 26/03/2025**

*L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne occupati:*

Alla data indicata la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

<b>DIPENDENTI</b>	<b>N.</b>	<b>5</b>
<b>DONNE</b>	<b>N.</b>	<b>3</b>
<b>UOMINI</b>	<b>N.</b>	<b>2</b>

*Tenuto conto alla medesima data anche del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato e del Segretario comunale, risulta:*

<b>DIPENDENTI</b>	<b>N.</b>	<b>8</b>
<b>DONNE</b>	<b>N.</b>	<b>3</b>
<b>UOMINI</b>	<b>N.</b>	<b>5</b>

*così suddivisi per Area:*

<b>SETTORE</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Area Economico-Finanziaria	0	1	1
Area Tecnica	3	0	3
Area Vigilanza	1	0	1
Area Amministrativa	0	2	2
Segretario Comunale	1	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>

#### **SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE (a tempo indeterminato e determinato)**

<b>AREA</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Area degli operatori	0	0	0
Area degli operatori esperti	1	0	1
Area degli istruttori	1	1	2
Area dei funzionari e dell'EQ	2	2	4
Segretario comunale	1	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>

*La situazione di personale in servizio non presenta effettivi disequilibri di genere.*

Conseguentemente il presente Piano è orientato a garantire misure, adeguate al contesto lavorativo di riferimento, anche nell'ottica di nuove assunzioni, e alle ridottissime dimensioni dell'organico in servizio, dirette a realizzare pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori nelle condizioni di lavoro e nello sviluppo professionale, a promuovere politiche di conciliazione famiglia-lavoro e di coordinamento dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari.

## **AZIONI POSITIVE**

*In coerenza e continuità con quanto previsto nel precedente Piano, le azioni positive che si intende attuare nel triennio di validità del presente Piano, e fatti salvi gli aggiornamenti annuali finalizzati anche ad adeguare il Piano ai nuovi assetti occupazionali dell'Ente, sono le seguenti:*

- Realizzazione di percorsi e momenti di formazione e aggiornamento di tutto il personale dell'Ente senza discriminazioni di genere garantendo pari opportunità di frequenza alle lavoratrici e ai lavoratori anche attraverso modalità organizzative atte a favorire la conciliazione lavoro-famiglia;
- Previsione di misure dirette a favorire la conciliazione tra vita professionale e familiare, in particolare attraverso un uso consapevole ed efficace degli strumenti di flessibilizzazione dell'orario di lavoro previsti dalla normativa legislativa e contrattuale vigente, garantendo a tal fine un'adeguata informazione in materia di flessibilità, permessi, aspettative e congedi;
- Individuazione di misure e percorsi di sostegno ai lavoratori e alle lavoratrici in rientro da lunghi periodi di assenza dal lavoro, al fine di facilitarne il reinserimento ed aggiornamento professionale;
- Individuazione, anche su proposta ed in collaborazione con la Consigliera di parità territorialmente competente, di misure ed attività volte a promuovere e tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro e a prevenire situazioni di disagio lavorativo;
- Attuazione del principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- Valorizzazione dell'equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni;
- Costituzione del Comitato Unico di Garanzia, anche in forma associata con altri Enti.

## **DURATA DEL PIANO**

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

*Il Piano potrà essere successivamente integrato sulla base delle proposte formulate dal Comitato Unico di Garanzia e dalla Consigliera di parità territorialmente competente.*

*Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere raccolte osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, della RSU, delle OO. SS., al fine di tenerne conto in sede di aggiornamento/integrazione dello stesso.*

## **PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DEL PIANO**

*Il Piano è pubblicato all'Albo on line unitamente alla deliberazione di approvazione e sul sito istituzionale dell'Ente.*

*Sarà inoltre trasmesso alla Consigliera di parità territorialmente competente.*