

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2025/2027 PER LE PARIOPPORTUNITA' TRA UOMINI E DONNE (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006)

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirano alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne. Sono misure specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, oltre ad essere necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il d.lgs. n. 198/2006 (“*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”), a norma dell’art. 6 della L. n. 246/2005, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al d.lgs. n. 196/2000 (“*Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*”), ed alla L. n. 125/1991 (“*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*”).

Secondo quanto disposto dalla richiamata 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, per rimediare a situazioni di svantaggio rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A., adottato con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità (“*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”), richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In considerazione di quanto sopra esposto, il Comune di Tossicia orienta la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

PREMESSA

I decreti legislativi n. 198/2006 e n. 165/2001 prevedono che le Amministrazioni pubbliche predispongano un piano di azioni positive.

FONTI NORMATIVE

Il principio di parità è uno dei criteri fondanti della Repubblica Italiana. Assume, infatti, rilievo costituzionale ed è richiamato in diversi articoli della nostra Carta fondamentale:

- Articolo 3, che sancisce il principio di eguaglianza tra tutti i cittadini di fronte alla legge, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche e condizioni personali e sociali;
- Articolo 37, che riconosce e garantisce alla lavoratrice gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore;
- Articolo 51, che attribuisce ai cittadini di ambo i sessi eguale diritto di accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive ed assegna alla Repubblica il compito di promuovere, con opportuni provvedimenti, le pari opportunità tra donne e uomini;
- Articolo 117, che sancisce in capo alle Regioni l’obbligo di rimuovere ogni ostacolo che impedisca la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica, nonché quello di promuovere la parità di accesso tra uomini e donne alle cariche elettive. Si richiamano, nel seguito, ulteriori fonti normative volte a favorire la realizzazione del principio di parità e le pari opportunità:
- Legge 10 aprile 1991, n. 125 “*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*”;

- Legge 8 marzo 2000, n. 53 “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 23 maggio 2000, n. 196, “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”; • Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”, in particolare l’articolo 1, comma 1, lettera c, “Finalità ed ambito di applicazione”, l’articolo 7, comma 1, “Gestione delle risorse umane” e l’articolo 57 “Pari opportunità”;
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” in particolare l’articolo 48 “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”;
- Decreto Legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella Legge 15 ottobre 2013, n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- Piano d’azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere adottato con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 7 luglio 2015;
- Legge 13 agosto 2015, n. 124, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, in particolare l’articolo 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;
- Legge 22 maggio 2017, n. 81, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”;
- Direttiva n. 3 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020 approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;
- Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018, con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l’attuazione del suddetto piano;
- Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019, “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”. La normativa ha introdotto un innovativo approccio alle pari opportunità, passando da una visione di garanzia di pari opportunità di genere alla piena tutela da qualunque forma di discriminazione, violenza morale o psichica, e dalla parità di genere nell’accesso e nel trattamento sul lavoro all’assenza di ogni forma di discriminazione relativa a genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione e lingua.

La situazione del personale in servizio presso questo Ente, alla data di adozione del presente piano, è

rappresentata dalla seguente tabella:

PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO: n. 13	
DONNE: n. 6	UOMINI: n. 7
n. 1 dipendente c/o Servizio Tecnico-Manutentivo (E.Q.) n. 1 dipendenti c/o Servizio Tecnico-Manutentivo (Istruttore)	n. 4 dipendenti c/o Servizio Tecnico-Manutentivo: <ul style="list-style-type: none">• n. 3 Operatori Esperti,• n. 1 cat. Operatore
n. 1 dipendente c/o Servizio Economico-Finanziario (E.Q.)	n. 2 dipendente c/o Servizio Lavori pubblici-Sisma-Protezione civile: (E.Q.)
n. 1 dipendente c/o Servizio Amministrativo-Affari demografici: n. 1 (E.Q.)	n. 1 dipendente c/o Servizio Tecnico-Manutentivo (E.Q.)
n. 1 dipendenti Servizio Polizia Locale (Istruttore)	
n. 1 dipendenti c/o Ufficio sisma (E.Q.)	

Al personale di ruolo in servizio si aggiungono:

- n. 1 Segretario comunale di genere femminile;
- n. 1 dipendente di genere femminile di altra pubblica amministrazione, utilizzata in convenzione ex art. 14 CCNL 22/1/2004;
- n. 1 dipendente di genere maschile di altra pubblica amministrazione, assunto ex art. 1 comma 557 della L. 311/2004;
- n. 1 titolare di contratto co.co.co. di genere maschile c/o Servizio Lavori pubblici-Sisma- Protezione civile per le attività correlate al sisma 2009.

Di seguito vengono individuati, in continuità con quanto già definito dal Comune di Tossicia, gli obiettivi del piano di azioni positive in relazione al triennio 2025/2027.

Art. 1 – Obiettivi generali del piano

Gli obiettivi che il piano prevede sono i seguenti:

- condizioni di parità e pari opportunità per il personale in servizio presso l'Amministrazione;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

A tal fine, l'Amministrazione comunale di Tossicia, in continuità con quanto già avviato, intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate a produrre effetti concreti a favore delle lavoratrici.

Art. 2 – Aree tematiche e obiettivi specifici del piano

1) Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle pari opportunità:

- pubblicazione del **piano di azioni positive**;
- coinvolgimento del **Comitato Unico di Garanzia**, istituito presso il Comune di Tossicia, sulle tematiche di competenza.

2) Formazione ed aggiornamento:

- Favorire, anche per la promozione della cultura di genere, la **formazione per il personale** sia maschile che femminile in servizio presso l'Ente, in maniera da promuovere pari opportunità in termini di sviluppo professionale, anche ai fini dei percorsi di progressione interna;
- incoraggiare la **presenza delle donne** ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati dall'Ente o da altri organismi.

3) Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro:

- favorire politiche di **conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare**;
- favorire possibili **articolazioni orarie diverse e temporanee** legate a particolari esigenze familiari e personali;
- promuovere l'utilizzo dei **congedi parentali** anche da parte degli uomini

- incentivare il ricorso al **lavoro agile**

4) Assunzioni:

- garantire che, nel caso in cui siano previsti specifici requisiti per l'accesso a particolari professioni, vengano stabiliti **requisiti di accesso a concorsi e selezioni** rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- operare in misura tale che i posti in **dotazione organica** non siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali;
- garantire, 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 una adeguata motivazione.

5) Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa:

- **promozione di azioni positive** volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico;
- divulgazione del **codice disciplinare** del personale degli enti locali per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro;
- possibilità di **segnalare al CUG**, mediante gli strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione comunale, eventuali situazioni di disagio ovvero suggerimenti al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

6) Ulteriori misure

- Assicurare **condizioni di lavoro** tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori;
- Divieto di discriminazione relativo al **trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico;**
- Divieto di discriminazione relativo all'**accesso alle prestazioni previdenziali;**
- Divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla **cessazione del rapporto di lavoro** per discriminazioni basate sulla differenza di genere, sulla maternità (anche in caso di adozione o affidamento) e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino;
- Evitare, attraverso apposito monitoraggio, penalizzazioni discriminatorie nell'**assegnazione degli incarichi**, siano essi riferiti alle posizioni organizzative o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti;
- Produrre **statistiche sul personale** ripartite per genere;
- Utilizzo di linguaggio non discriminatorio nei **documenti di lavoro;**

Art. 3 – Durata del piano

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

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

Art. 4 – Pubblicazione e diffusione

Una volta approvato, il Piano deve essere pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile a tutti i dipendenti del Comune.