

## PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2022-2024

(Art. 48, comma 1, D.Lgs. 11/0412006, n. 198)

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. 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 diretta sia indiretta, e "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Pietramontecorvino, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano di Azioni Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro, come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente.

### ANALISI DATI DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 31/12/2021

All'interno dell'organizzazione amministrativa del Comune di Pietramontecorvino, sono presenti complessivamente 16 unità di personale dipendente suddivise in 4 Settori.

Al 31.12.2021, la situazione del personale dipendente presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti a tempo indeterminato complessivamente in servizio al 31.12.2021: n. 13, di cui donne n. 4 e uomini n. 9 così suddivisi:

CAT.	DONNE	UOMINI	TOTALE
A	=	2	2
B	=	2	2
C	4	3	7
D	=	2	2

Dipendenti a tempo determinato, di cui n. 2 donne;

CAT.	DONNE	UOMINI	TOTALE
A	=	=	=
B	=	=	=
C	=	=	=
D	2	=	2

Ai livelli Direttivi (Cat. D), con riguardo ai "Responsabili di Settore" ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. di Titolari di P.O., la situazione organica è così rappresentata:

CAT.	DONNE	UOMINI	TOTALE
D	1	3	4

di cui due titolari di P.O. in convenzione con altri Comuni

Segretario Comunale: n. 1 uomo

R.S.U.: n. 2 uomini e 1 donna

Per quanto riguarda la presenza femminile negli Organi Elettivi Comunali, essa è

caratterizzata da una prevalenza maschile:

CONSIGLIO COMUNALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
	3	8	11

  

GIUNTA COMUNALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
	=	3	3

### **OBIETTIVI DEL PIANO**

Il piano è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e famigliari.

### **COMITATO UNICO DI GARANZIA**

Si conferma il contenuto, per quanto ancora attuale, della determina del Responsabile del I Settore – AA.GG. n. 101/40 del 09/02/2018, con cui si è provveduto a costituire il C.U.G. per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, composto come segue:

rappresentanti di designazione sindacale

Sigla sindacale	Nominativo dipendente titolare	Nominativo dipendente supplente
CGIL	D. Lombardi	

Dipendenti nominati per conto dell'Amministrazione

Nominativo dipendente titolare	Nominativo dipendente supplente
R. Longo	C. Mazzoni

### **AZIONI POSITIVE**

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate;
- garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni;
- attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e famigliare;
- promuovere, per l'effetto, in sede di aggiornamento del CCDI 2022-2023, l'approvazione di clausole attuative del Capo III "Conciliazione vita-lavoro", art. 27 "Orario di lavoro flessibile", di cui al CCNL "Funzioni Locali" del 21.5.2018;
- tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni;
- riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità;
- osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, fermi restando gli obblighi di legge;
- attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni;
- promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità;
- implementare il funzionamento del comitato unico di garanzia previsto dalla legge

183 del 4/11/2010, art. 21.

## **DURATA**

Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. E' pubblicato sul sito internet del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni del personale dipendente e delle OO.SS. al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano.