

# “PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2023/2025

(articolo 48 D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 e s.m.i.)

## FONTI NORMATIVE

Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”

D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 recante “Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive”, a norma dell’art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144

D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267: “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”

D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165: “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”

D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle Pari Opportunità”

## PREMESSA E DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo - donna. Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’art. 48, prevede che: “*Detti piani, tra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)*”.

L’obbligo normativo, come sopra espresso e prima contenuto nell’art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000, viene adempiuto mediante la formulazione del presente Piano di Azioni Positive.

Il Piano si riferisce alla programmazione delle azioni positive relative al triennio 2013/2015.

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

L’obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato dal legislatore nella “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”, coerentemente con l’obiettivo della Legge n. 125/1991.

Per affermare l’effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune.

## MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

La realizzazione del Piano tiene conto della struttura organizzativa del Comune e della situazione dell'ente valutata attraverso un questionario di autoanalisi.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presente all'1.1.2022, il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne

lavoratori: **lavoratori Cat. D Cat. C Cat. B Cat. A** **totale**

Donne	1	18	3	4	26
Uomini		10	3	6	19
totale	1	28	6	10	45

di cui:

### Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti nominati responsabili di area cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000: Donne: n. 3

**R.S.U.:** n.2 donne e n. 1 uomo

**Segretario Comunale:** n. 1 uomo

Si ritiene che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006. Anche i settori più propriamente maschili vedono la presenza femminile.

In virtù della presenza di 26 donne, oltre la metà del personale in servizio, e in base alle misure adottate, si redige il seguente piano aggiornato

## SPECIFICA AZIONI POSITIVE

Preliminarmente, da una verifica del piano dell'anno precedente, risulta che le azioni hanno avuto il seguente esito:

Azione 1: l'ente ha dato disposizione per una costante partecipazione a corsi on line gratuiti offerti da Asmel nella qualità di socio. L'obiettivo è di favorire oltre che l'aggiornamento, una crescita professionale del personale, dando le stesse opportunità ad uomini e donne.

Si ritiene, pertanto, l'obiettivo correttamente perseguito.

Azione 2: nessun dipendente ha ritenuto di fruire dell'istituto.

Azione 3: non è stata realizzata.

Per quanto sopra, si confermano le azioni già previste come di seguito:

### Azione 1

#### Titolo formazione e aggiornamento

Destinatari: Tutte/i le/i lavoratrici/ori

Finanziamenti: Risorse dell'ente, partecipazione a bandi ( es. ValorePA), convenzioni con fondi interprofessionali

Obiettivo: promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale.

Descrizione intervento: programmazione di formazione su tematiche di pari opportunità per il personale; incoraggiamento della presenza di donne nei corsi di qualificazione ed aggiornamento; programmazione di iniziative atte a favorire il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari o personali, individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa

Strutture coinvolte nell'intervento: Ufficio personale e strutture interessate

Tipologia di azione rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione  
Periodo di realizzazione: tre anni

## **Azione 2**

### **Titolo Banca delle ore**

destinatari Tutte/i le/i

lavoratrici/ori finanziamenti

Risorse dell'ente

obiettivo: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro

Descrizione intervento: in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempolimitati.

Strutture coinvolte nell'intervento: Ufficio Personale e le strutture di appartenenza dei lavoratori coinvolti.

Tipologia di azione rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione  
Periodo di realizzazione: triennio

## **Azione 3**

### **Titolo Sensibilizzazione sulle pari opportunità.**

destinatari Tutte/i le/i lavoratrici/ori

finanziamenti Risorse dell'ente, quando necessarie

obiettivo: Promuovere la comunicazione e diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

Descrizione intervento: diffusione di dati di genere e della situazione emersa ai dipendenti; implementazione di un'area web dedicata alle pari opportunità

Strutture coinvolte nell'intervento: Ufficio Personale e lavoratori coinvolti.  
Tipologia di azione rivolta all'interno dell'amministrazione

Periodo di realizzazione: triennio

## **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. Le risorse saranno stanziare nel bilancio di previsione 2023 e pluriennale 2023-2025.

## **PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente ed alla Consiglieria provinciale di parità.””

Il PAP è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione [Amministrazione Trasparente / Personale](#).