



COMUNE DI
TAVAGNACCO

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE
(ART.48, COMMA 1, D.LGS.11/04/2006 N.198)
2022-2024**

FONTI NORMATIVE.

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

Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti locali” e successive modificazioni ed integrazioni.

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle pubbliche dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.

Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari Opportunità”.

PREMESSA.

La legge 10 aprile 1991, n. 125 recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro”, ed il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari Opportunità”, in cui la prima è successivamente confluita, rappresentano una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne e sono annoverate tra le normative più avanzate in materia nell’Europa occidentale.

La legislazione vigente, che è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, mira a promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generali non inferiore a due terzi.

In questo ambito si collocano le azioni positive che sono misure temporanee speciali mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, come meglio precisato nella relazione introduttiva.

RELAZIONE INTRODUTTIVA.

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 che indiretta - e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento fra uomini e donne. Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n.198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della L.28 novembre 2005, n.246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs 23 maggio 2000, n.196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n.125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”. La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità. Secondo quanto disposto da tale 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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Il Comune, 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 allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.R.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Analisi dati del personale.

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

Personale al 31/12/2020

Al 31 dicembre 2020 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

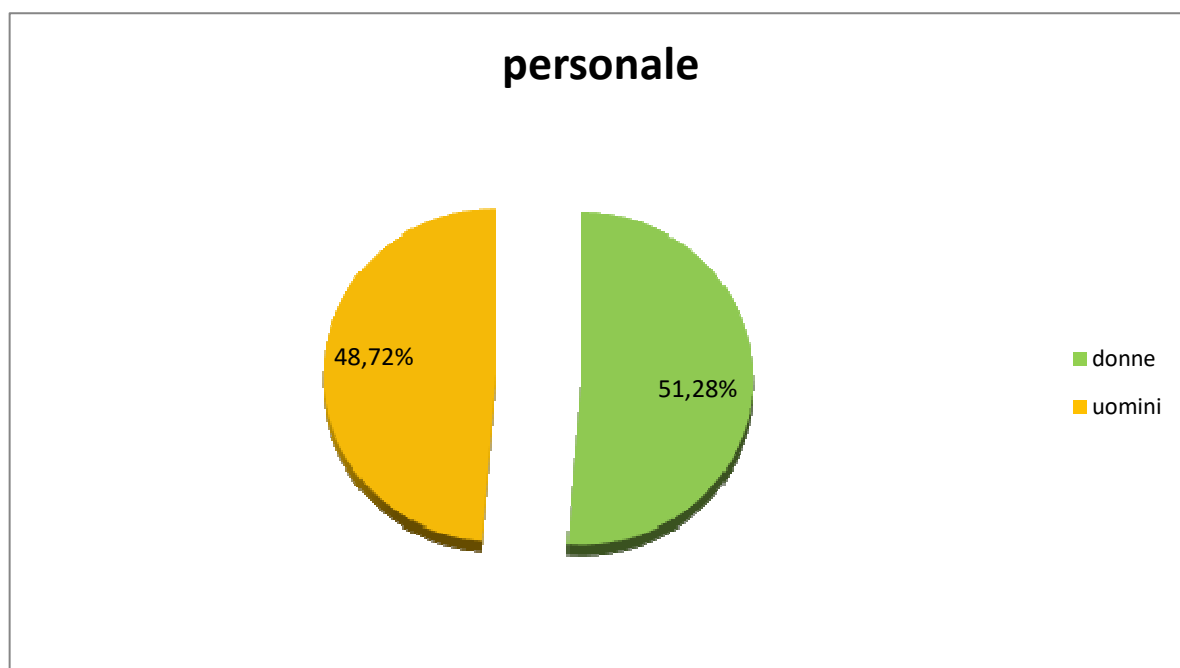
Dipendenti n. 78

Donne n. 40

51,28%;

Uomini n. 38

48,72%.



Così suddivisi per Servizio:

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
AFFARI GENERALI	0	7	7
AREA ISTRUZIONE-CULTURA DEMOGRAFICO	4	6	10
ECONOMICO FINANZIARIA	1	9	10
TECNICA LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO	20	4	24
TECNICA PIANIFICAZIONE DEL TERRITORIO ED EDILIZIA PRIVATA	3	5	8
SOCIALE	1	7	8
POLIZIA LOCALE	9	1	10
ATTIVITA' ECONOMICHE - SUAP	0	1	1
TOTALE	38	40	78



Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
A	0	0	0
B	13	9	22
C-PLA	15	26	41
D- PLC	10	5	15
TOTALE	38	40	78

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

CATEGORIA D -PLC	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	10	4	14
Posti di ruolo a part-time	0	1	1
CATEGORIA C - PLA			
Posti di ruolo a tempo pieno	15	19	34
Posti di ruolo a part-time	0	7	7
CATEGORIA B			
Posti di ruolo a tempo pieno	12	7	19
Posti di ruolo a part-time	1	2	3
CATEGORIA A			0
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
TOTALE	38	40	78

PIANO DI AZIONI POSITIVE

(ART.48, COMMA 1, D.LGS.11/04/2006 N.198)

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

SPECIFICHE AZIONI POSITIVE per il triennio 2022 – 2024.

In continuità e ad integrazione con quanto già previsto nel precedente piano, si confermano di seguito gli obiettivi da raggiungere e le azioni da porre in essere per il loro raggiungimento:

I - mantenimento dell'orario di lavoro flessibile nella quasi totalità dei servizi comunali;

II – formazione: garantire la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare gli stessi, anche adottando atti di revisione ad hoc dell'articolazione dell'orario di lavoro, al fine di renderli accessibili ai dipendenti che abbiano obblighi di famiglia;



III – valutazione delle prestazioni e dei risultati: tra i vari criteri di valutazione non prevedere la valutazione della disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possano interferire con impegni parentali. Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possono essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica;

IV – prevenzione mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi terrà conto di ragioni organizzative o da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi;

V – congedi parentali: il Comune è impegnato, oltre che ad applicare puntualmente la vigente normativa, anche ad informare le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa. Nel caso di congedi parentali o lunghi periodi di assenza il Comune favorisce la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo e facilita il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio;

VI – part-time: mantenimento di una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alla necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio;

VII – assunzioni: il Comune assicura nelle commissioni di concorso la presenza di componenti femminili. In caso di parità di requisiti tra candidati idonei ed appartenenti all'uno o all'altro sesso, la scelta deve essere motivata e scevra da ragioni fondate su differenze di genere;

VIII – bandi di selezione del personale: nei bandi di selezione per l'assunzione di personale viene attualmente e sarà in futuro garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne. In caso di accesso a particolari profili professionali che richiedano il possesso di specifici requisiti, il Comune si impegna a verificarne la congruenza e la rispondenza al criterio di non discriminazione delle naturali differenze di genere;

IX – dotazione organica: non risultano previsti nelle dotazioni organiche posti che siano prerogativa dell'uno o dell'altro sesso. Nello svolgimento dei compiti assegnati, il Comune valorizza attitudini e capacità personali e provvede a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.

DURATA E DIFFUSIONE DEL PIANO.

Il presente piano ha durata triennale per il periodo 2022-2024.

Il piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Tavagnacco – Sezione Amministrazione trasparente – Altri contenuti, in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti ed ai cittadini.

Il piano potrà essere oggetto di revisione ed aggiornamento.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti gli eventuali pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente nonché dalla Commissione Pari Opportunità, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: STEFANO SORAMEL

CODICE FISCALE: SRMSFN68E08L483V

DATA FIRMA: 17/12/2021 13:07:30

IMPRONTA: 05E8FEA9CCD68413A3D4C5D06CC1F49A372810C72DF574061916EC219103708E
372810C72DF574061916EC219103708E18D9422554E54D990F0F5DCF90B6B3BF
18D9422554E54D990F0F5DCF90B6B3BF2926522A4F89C039ABB0F2E8EA2F906D
2926522A4F89C039ABB0F2E8EA2F906D0E03E12736D3E54D2E5AC3D346C13521