



COMUNE DI TORRIONI  
PROVINCIA DI AVELLINO

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia *“favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”*, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2025-2027 in continuità con il piano precedente. Nell'organizzazione del Comune è presente una buona componente femminile e per tale motivo si rende opportuno nella gestione del personale porre particolare attenzione all'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

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 tra uomini e donne. Il D.lgs. n. 198 dell'11.04.2006 “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. n. 196 del 23.05.2000 e ss.mm.ii., “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” e alla Legge n. 125 del 10.04.1991 e ss.mm.ii., “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”. La Direttiva 23.05.2007 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”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che 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 istituzionale 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.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini utenti. Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- favorire l'uguaglianza di accesso al lavoro, eliminando le discriminazioni di genere;
- promuovere la formazione e l'aggiornamento del personale, specialmente a seguito di una prolungata assenza;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni, dell'orario, un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali;
- promuovere il benessere organizzativo;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

**SITUAZIONE ATTUALE**

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.05.2025 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Dipendenti	Funzionario ed elevata qualificazione (ex Cat. D)	Istruttore (ex Cat. C)	Operatore esperto (ex Cat. B)	Operatore (ex Cat. A)	Totale
------------	---	------------------------	-------------------------------	-----------------------	--------

<b>Donne</b>		1			<b>1</b>
<b>Uomini</b>	1		1		<b>2</b>

Il Segretario Comunale è una donna.

I Responsabili di Area, titolari di Posizione Organizzativa, sono 3 di cui n. 2 donne (Segretario Comunale in qualità Responsabile dell'Area Amministrativa e il Sindaco Avv. Annamaria Oliviero in qualità di Responsabile Finanziario).

### ANALISI DEI DATI PERSONALE IN SERVIZIO

#### **DOTAZIONE DI PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31.03.2025**

Al 31.03.2025 la dotazione di personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, risulta essere la presente: **DIPENDENTI IN TOTALE N.3**

**DONNE N. 1**

**UOMINI N.2**

Così suddivisi per Unità organizzativa di massima dimensione:

<b>SERVIZI</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Area Tecnica/Urbanistica/Edilizia/Polizia Municipale	2	0	2
Area Amministrativa/Affari Generali	0	0	0
Area Contabile/Finanziaria	0	1	1
<b>TOTALE</b>			<b>3</b>

### **OBIETTIVI**

Nel corso del prossimo triennio il Comune intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3.** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

#### AZIONE N.1

##### Orari di lavoro

DESTINATARI: Tutti i lavoratori e le Lavoratrici

FINANZIAMENTI: Eventuali finanziamenti a carattere europeo, nazionale e regionale

OBIETTIVO: Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro dell'attenzione la persona e temperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori.

INTERVENTI: Fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico, al fine di favorire la qualità della vita e del lavoro delle persone, saranno, dunque, previste articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari necessità di tipo familiare o personale, nel rispetto di equilibrio fra le richieste del dipendente e le esigenze di servizio avendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare. Sono e saranno sostenute e sviluppate le attività finalizzate alla prevenzione e rimozione dell'isolamento e per garantire che il ruolo della donna nella famiglia non costituisca ostacolo nella progressione di carriera. Saranno, inoltre, previste agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

STRUTTURE: Servizio Personale, C.U.G.

#### AZIONE N.2

##### Formazione delle Commissioni di Concorso

DESTINATARI: Tutti i lavoratori e le Lavoratrici

FINANZIAMENTI: Non necessari

OBIETTIVO: Garantire la presenza delle donne nei ruoli e nelle posizioni in cui storicamente sono state sottorappresentate.

INTERVENTI: Nelle Commissioni dei Concorsi e delle selezioni, salvi i casi di motivata impossibilità, dovrà essere riservata alle donne la partecipazione in misura non inferiore ad 1/3 e favorita l'attribuzione ad esse delle funzioni di Presidenza. Tra gli interventi previsti rientra a pieno titolo quello di vigilare sul pieno rispetto della normativa esistente in tema di pari opportunità di accesso al lavoro, e in particolare sul fatto che in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari almeno ad un terzo, salva motivata impossibilità; nei bandi di selezione per l'assunzione o la progressione di carriera del personale sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata ogni discriminazione nei confronti delle donne; sia assicurato ugual diritto nelle assunzioni a tempo indeterminato al lavoratore e alla lavoratrice che in precedenza, per l'espletamento della stessa o equivalente mansione, abbiano trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a part-time.

STRUTTURE: Servizio Personale, C.U.G.

### AZIONE N. 3

#### Formazione sulle pari Opportunità

DESTINATARI: Tutti i lavoratori e le Lavoratrici

FINANZIAMENTI: Eventuali finanziamenti a carattere europeo, nazionale e regionale

OBIETTIVO: Promuovere la cultura di genere a tutti i livelli e garantire una formazione mirata sugli organi di vertice gestionale.

INTERVENTI Nell'organizzazione degli incontri formativi da parte dell'Ente, potranno essere adottate le seguenti misure: articolare l'orario degli incontri formativi residenziali in modo da privilegiare i corsi di mezza giornata al fine di consentire una più ampia partecipazione. Potranno essere organizzati incontri/seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità, sul mobbing e sulle molestie per dipendenti e collaboratori/collaboratrici potranno essere organizzati riunioni con i lavoratori e le lavoratrici per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse per la verifica del "Piano di Azioni Positive".

Saranno garantite al personale opportunità di partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento senza discriminazioni tra uomini e donne (con relativa acquisizione nel fascicolo individuale di ciascuno/a di tutti gli attestati dei corsi frequentati), come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei/delle dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

STRUTTURE Fase propositiva: C.U.G. Fase organizzativa: Servizio Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate.

### AZIONE N.4

#### Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza

DESTINATARI: Tutti i lavoratori e le Lavoratrici

FINANZIAMENTI: Eventuali finanziamenti a carattere europeo, nazionale e regionale

OBIETTIVO: Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente di lavoro nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi vari (maternità, congedi parentali, aspettative) e facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro in servizio.

INTERVENTI: Adozione di misure per consentire l'effettiva sostituzione del personale in maternità/lunghe assenze anche attraverso l'adozione di appositi strumenti di premialità delle prestazioni dei dipendenti utilizzati in caso di sostituzione.

Individuazione di piani formativi/informativi o altre forme di sostegno che accompagnino i lavoratori e le lavoratrici nella fase di rientro dal lavoro (affiancamento da parte del responsabile dell'Area).

STRUTTURE: Strutture dell'Ente direttamente interessate.

### AZIONE N.5

#### Informazione

DESTINATARI: Tutti i lavoratori e le Lavoratrici

FINANZIAMENTI: Eventuali finanziamenti a carattere europeo, nazionale e regionale

OBIETTIVO: Creare un ambiente di lavoro stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente.

INTERVENTI: Gli interventi previsti sono i seguenti:

-Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità;

-Sensibilizzare e promuovere l'utilizzazione in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di un linguaggio non discriminatorio, usando sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori);

-Divulgare il Codice Disciplinare del personale degli EE.LL per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e 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.

-Prevenire il 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 deve essere motivata da ragioni organizzative che richiedono il potenziamento temporaneo o stabile della unità organizzativa cui la lavoratrice/lavoratore è destinato. La eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui tali situazioni si sono determinate.

STRUTTURE: Servizio Personale, C.U.G., Datore di Lavoro, Segretario Comunale, Responsabili di E.Q., ciascuno per le proprie competenze.

### AZIONE N. 6

#### Promuovere la cultura di genere e il benessere organizzativo

DESTINATARI: Tutti i lavoratori e le Lavoratrici

FINANZIAMENTI: Non necessari

OBIETTIVO: Promuovere la cultura di genere e la diffusione del benessere organizzativo, la sensibilizzazione dei/le lavoratori e lavoratrici sul tema della pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità.

INTERVENTI: Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni privi di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intenda far riferimento a collettività miste (es. Persone in luogo di uomini, lavoratori e lavoratrici in luogo di lavoratori). Pubblicazione sul portale istituzionale del piano Triennale delle azioni positive. Costituzione di una sezione all'interno dell'Ente nella quale il CUG possa rendere accessibili ai dipendenti informazioni sulla cultura di genere ed il benessere organizzativo e sui compiti del CUG.

STRUTTURE Servizio Personale, C.U.G., Datore di Lavoro, Segretario Comunale, Responsabili di E.Q., ciascuno per le proprie competenze.

#### DURATA DEL PIANO – DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Piano ha durata triennale. Dalla data della sua intervenuta esecutività il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio e nel sito web dell'Ente.

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