



COMUNE DI PAGLIARA

Allegato "A"

PIANO AZIONI POSITIVE – TRIENNIO 2026/2028

Il Piano triennale delle pari opportunità costituisce un adempimento previsto dall'art.48 del D.Lgs. 11/4/2006 n. 198.

La mancata presentazione del Piano determina l'applicazione della sanzione prevista dall'art.6, co 6, del D. Lgs. n.165/2001, (le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette).

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate, a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare e a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Norme di riferimento sono:

- Il D. Lgs. 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", che riprende e coordina, in un testo unico, le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs.23 maggio 2000 n. 196 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" e della legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro";
- La direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" che, 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 di pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità grazie a misure che permettono di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito di maggior intervento.

Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Le politiche di pari opportunità che il **Comune di Pagliara** intende avviare si collocano in diversi scenari e con esiti differenti e sono indirizzate a creare maggiori opportunità di scelta per le donne.

Tale obiettivo, sia in riferimento ai complessi mutamenti culturali che hanno distinto il genere femminile, ed in particolare le giovani donne, sia in riferimento all'attuale congiuntura economica ed al peso ineguale con cui essa coinvolge lavoratrici e lavoratori, deve comunque tener conto che la società ed il mondo sono composti di uomini e donne, essenziale ed irrinunciabile realtà che non può essere considerata una variabile.

L'Ente locale ed in particolare il Comune, rappresentando l'istituzione più vicina ai cittadini ed alle cittadine, deve per prima cosa promuovere la cultura delle "pari opportunità", adottando azioni che servano ad incentivare le iniziative delle donne atte a rimuovere gli ostacoli presenti nel mondo del lavoro, nella realtà sociale, nelle istituzioni, prendendo coscienza dei propri diritti sociali e civili.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, questo Comune intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro ed 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, ha individuato quanto di seguito esposto.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

ART.1

Obiettivi

Nel corso del triennio il **Comune di Pagliara** 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, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- **Obiettivo 5:** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi della pari opportunità.

ART.2

Analisi dati del personale

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

Categoria	Uomini	Donne
Segretario Comunale	-	1
D	1	
C	5	4
B	2	3
A	/	/
Totale	8	8

Totale complessivo donne: n. 8;

Totale complessivo uomini: n. 8;

Ambito di azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

1. Evitare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazione;

2. Adottare con proprio atto il codice di comportamento relativo al provvedimento da assumere contro le molestie sessuali;

3. Promozione della qualità di condizione lavorativa del personale dipendente (rapporti tra colleghi, rapporti superiori/sottoposti) attraverso un atteggiamento di attenzione e un questionario sul benessere lavorativo;

4. Nomina, anche in forma associata con altri enti, del/della consigliere/a di fiducia a cui far prevenire le segnalazioni relative al punto 3.

Ambito di azione: assunzioni e qualificazione professionale (OBIETTIVO 2)

1. Assunzioni nel rispetto della legge nonché della normativa di cui al Decreto Legislativo 11/04/2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246);

2. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;

3. Stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;

4. Valorizzare attitudini e capacità personali dei dipendenti senza distinzione di sesso;

5. Favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti modulando l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

1. Consentire uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione, provvedendo ad un'indagine attraverso un questionario da distribuire a tutti i dipendenti.
2. Organizzare i corsi di formazione articolando orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che abbiano obblighi familiari oppure orario di lavoro part-time.
3. Prestare attenzione al reinserimento del personale assente da lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e Comune al momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

1. Favorire, nel rispetto della normativa vigente, l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari;
2. Migliorare l'efficienza organizzativa degli strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura, formativi) anche per salvaguardare le opportunità di carriera delle dipendenti donne.

Ambito di azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 5)

1. Istituire una pagina web per la divulgazione della normativa sulle pari Opportunità;
2. Divulgare materiale informativo sui temi delle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (aggiornamento costante del sito internet) o con incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

ART. 3

Durata

Il presente Piano ha durata triennale (2026/2028) dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione del medesimo.

Il Piano, non appena adottato, sarà pubblicato all'Albo pretorio del Comune, sul sito internet ed accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.