

## ALLEGATO A



**Piano Azioni Positive  
(P.A.P.)  
TRIENNIO 2021/2023  
ex art. 48 D. Lgs. n. 198/2006**

**“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246”**

### **PREMESSA**

*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.*

*Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.*

*Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro. 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.*

*Inoltre la Direttiva 23/5/2007 Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche,” 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 una attività positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.*

*Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’art. 48, prevede che: “Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. 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 (...)"*.

Anche per il prossimo triennio l'Ente intende proseguire l'attività intrapresa per perseguire gli obiettivi previsti dalla normativa in materia attraverso le seguenti azioni positive:

**Azione 1** - Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;

**Azione 1.b)** In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

**Azione 2.** - Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

**Azione 3.** - Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali.

**Azione 4.** Organizzare, ove possibile, corsi di formazione "in house" allo scopo di favorire la maggiore partecipazione possibile dei dipendenti e delle dipendenti.

**Azione 5.** Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

**Azione 6.** Eventuali definizioni di forme di flessibilità orarie strettamente funzionali alle necessità rappresentate, informando le organizzazioni sindacali rappresentative, su richiesta del personale interessato e sempre che le richieste non contrastino con le esigenze istituzionali del Comune e con gli orari in cui determinate attività d'ufficio vanno svolte, in presenza di:

a. esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori;

b. esigenze collegate alla conciliazione fra orario di lavoro e orario di ingresso dei figli minori

in micronido o scuola materna o scuola elementare;

c. pregnant ed apprezzabili necessità connesse alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro ed alla diminuzione di situazioni di disagio psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici. Il Comune, peraltro, ha la possibilità di applicare l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 38 bis del C.C.N.L. 14/09/2000.

**Azione 7.** Tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni;

**Azione 8.** Tener conto delle aspettative del personale dipendente nella scelta delle tematiche da approfondire, fermo restando che essa dovrà essere fondata sulle esigenze dell'Ente in relazione agli adempimenti da svolgere;

**Azione 9.** - Istituzione, sul sito web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità. La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede allo stato attuale nella sua totalità una parità di sessi.

La situazione del personale in servizio, infatti, è la seguente:

**Lavoratori**

	<b>Cat. D</b>	<b>Cat. C</b>	<b>Cat. B</b>	<b>Cat. A</b>	<b>Totale</b>
<b>donne</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>19</b>
<b>uomini</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>20</b>
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>39</b>

**Lavoratori con funzioni di responsabilità**

Dipendenti nominati responsabili di servizio (Posizioni Organizzative)

Donne: n.1

Uomini: n.2

**R.S.U.:** n. 4 uomini

**I livelli dirigenziali sono così rappresentati: Segretario Comunale:** n. 1 donna

Il contesto del Comune di Guardiaagrele, come sopra rappresentato, evidenzia una equa presenza femminile sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente, ove, in particolare, si registra una netta prevalenza delle donne nella categoria apicale.

Al momento, quindi, non sussistono significative condizioni di divario e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

Per quanto attiene, invece, la presenza femminile negli organi elettivi comunali si registra la prevalenza del genere maschile rispetto al femminile, pur nel rispetto della percentuale di quote rosa previste dalla legge:

**SINDACO:** uomo

**Consiglio Comunale:** donne: 7 uomini: 6

**Giunta Comunale:** donne: 2 uomini: 3 (Sindaco compreso)

**Accanto** agli aspetti legati al rapporto di lavoro interno all'ente, è intento altresì del Comune di Guardiaagrele, promuovere, anche attraverso il Piano di Azioni Positive e le politiche del consigliere sulle Pari Opportunità, "azioni positive", in un'ottica di cultura di genere, tesa non solo a prevenire e/o a superare le disparità di sesso tra i lavoratori dell'ente, ma anche in altri contesti organizzativi del territorio a livello locale e regionale.

L'obiettivo è favorire lo sviluppo di reti e partenariati con altri enti e organismi di parità, affinché questo processo sia massimamente interattivo, in grado di giungere a risultati concreti su scala comunale, provinciale e regionale. Il Comune di Guardiaagrele si propone quindi, quale ente attento alle politiche di genere, di realizzare obiettivi a maggiore rilevanza esterna all'Ente a contrasto di discriminazioni e violenza di genere, problematiche che attualmente investono molte donne, nel tessuto sociale, culturale, economico.

*A tal fine si segnala che questo Ente, nell'ambito delle iniziative a vantaggio delle donne vittime di violenza, ha partecipato al bando della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento pari opportunità – relativo al finanziamento di progetti volti alla prevenzione e contrasto alla violenza sulle donne, presentando due progetti di cui uno ha già ottenuto il finanziamento ed è in corso di realizzazione.*

***Durata del piano:*** triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

***Pubblicazione e diffusione:*** il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Chieti ed alla Consigliera provinciale di parità.

*Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Guardiagrele. Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.*