



COMUNE DI  
QUARTO D'ALTINO  
CITTÀ ARCHEOLOGICA

---

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Triennio 2021-2022-2023

*ai sensi dell'art. 48, comma 1, del d. lgs. n. 198/2006*

### AGGIORNAMENTO ANNO 2023

---

Il presente aggiornamento anno 2023 del Piano Triennale delle azioni positive Triennio 2021-2022-2023, è stato redatto sulla base della struttura organizzativa del Comune e dell'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 01/01/2023, che presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici.

#### DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE AL 01/01/2023

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	2	13	6	21
Uomini	5	8	4	17

I dipendenti con funzioni di responsabilità appartengono alla categoria D e sono n. 5 Uomini di cui 1 Responsabile Area Economica, 1 Responsabile Area Promozione ed Istruzione, 1 Responsabile Area Amministrativa, 1 Responsabile Area Tecnica, 1 Responsabile Area Polizia Locale.

Il Segretario Comunale è un uomo.

I Rappresentanti sindacali sono n. 3 di cui n. 2 donne.

L'Art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 noto come Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, successivamente modificato, tra l'altro, dal D.P.R. 115/2007 e da ultimo dal D.Lgs n. 151/2015, dispone che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono predisporre piani di azioni positive di durata triennale tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Tale normativa rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, finalizzata a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, ad evitare eventuali svantaggi ed a riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Inoltre, la Direttiva 23/05/2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un’attività positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.

L’obbligo normativo, come sopra formulato, verrà rispettato attraverso le seguenti azioni positive:

- redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
- assicurare, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salva motivata impossibilità;
- favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento;
- orari di lavoro che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari;
- individuazione di concrete opportunità di sviluppo carriera e di professionalità, anche attraverso l’attribuzione di incentivi e progressioni economiche;
- individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro, per assicurare un ambiente di lavoro libero da discriminazioni in un clima in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l’inviolabilità delle persone;

Pertanto, nella gestione del personale e delle misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, si continuerà a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

## **AZIONI POSITIVE GIA’ IN ESSERE**

### **Istituzione della figura del Consigliere di Fiducia**

Realizzazione di modalità di ascolto sulle pari opportunità e vita aziendale migliorando la comunicazione interna e la partecipazione alla vita dell’ente;

Risoluzione di conflitti/litigi interni;

Potenziamento della comunicazione tra il personale dipendente e l’amministrazione comunale: progettazione e realizzazione di iniziative di comunicazione rivolte a tutto il personale sulla gestione aziendale e sull’organizzazione degli uffici e dei servizi attraverso la rete interna dell’ente e mediante riunioni di condivisione delle scelte aziendali con il personale;

### **Garantire la formazione e l’aggiornamento del personale dipendente senza alcuna discriminazione:**

La ripartizione dei finanziamenti disponibili per corsi di formazione e aggiornamento avviene senza alcuna distinzione di genere, ed è rimessa alla valutazione dei Responsabili di P.O., sentito il Segretario comunale a seconda delle particolari esigenze del servizio e/o del personale. I corsi di formazione e aggiornamento sono organizzati prevalentemente nei consueti orari di servizio.

Parimenti è garantito il diritto allo studio del personale dipendente senza discriminazioni.

### **Garantire il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne nell’accesso ai nuovi posti previsti in organico ai sensi della L.125/1991:**

I bandi di concorso adottati dall’Amministrazione contengono la previsione che nella formazione delle graduatorie si osservino a parità di punti, le preferenze previste dall’art. 5 D.P.R. 487/1994 e ss. mm. li.. Qualora sussistano ulteriori parità, anche dopo l’applicazione del citato D.P.R. 487/94 sarà preferito il candidato più giovane di età secondo quanto previsto dalla legge 191/1998.

### **Garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al part-time:**

Accogliere e concordare temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale dipendente in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, etc.

### **Nomina componenti CUG:**

E' in corso la procedura per la nomina dei componenti del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni. In particolare, non essendo pervenute adesioni a seguito di apposito avviso di interpello rivolto alle OOSS e ai dipendenti, si intende reiterare istanza agli stessi al fine di perfezionare la costituzione del comitato medesimo.

## **PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021/2023**

Alla luce di quanto sopra esposto, il presente piano si pone come obiettivi:

### **1. La valorizzazione ed il mantenimento delle azioni positive già in essere al fine di garantire la rimozione di ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro assicurando inoltre la conciliazione con la vita privata e familiare:**

Nel CCDI 2023/2025 parte giuridica sarà inserito un apposito articolo dedicato alla flessibilità dell'orario di lavoro il quale prevede che "al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita in anticipo o in posticipo rispetto all'orario base". Inoltre sarà previsto che, per i dipendenti con particolari situazioni necessità anche familiari, "compatibilmente con le esigenze di servizio il responsabile di area può consentire un'ulteriore flessibilità rispetto all'orario prestabilito".

### **2. Diffusione di una cultura di genere:**

Si intende sensibilizzare il personale dipendente sul tema delle 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. Utilizzare, a tal fine, un linguaggio di genere negli atti e nei documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un unico genere qualora si fa riferimento a collettività miste (ad esempio "persone" al posto di "uomini").

### **3. Analisi del contesto lavorativo:**

- indagine e valutazione, con periodicità annuale, in fatto di pari opportunità tra uomini e donne da realizzare a cura del Servizio Personale;
- realizzazione di modalità di ascolto sulle pari opportunità e vita aziendale migliorando la comunicazione interna e la partecipazione alla vita dell'ente;
- risoluzione di conflitti/litigi interni;
- potenziamento della comunicazione tra il personale dipendente e l'amministrazione comunale: progettazione e realizzazione di iniziative di comunicazione rivolte a tutto il personale sulla gestione aziendale e sull'organizzazione degli uffici e dei servizi attraverso la rete interna dell'ente e mediante riunioni di condivisione delle scelte aziendali con il personale;

## **MONITORAGGIO DEL PIANO**

Il Piano triennale sarà sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà di svolgere attività di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Ente provvederà ad aggiornare il Piano del triennio successivo.