

## **COMUNE DI PESCOSOLIDO**

**Provincia di Frosinone**

# **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

**2020/2022**

### **FINALITA' DEL PIANO.**

Le azioni positive hanno la finalità di eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro. Le azioni positive, introdotte nel nostro ordinamento con la Legge 125 del 1991, ottengono un definitivo riconoscimento nel Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. n. 198 del 2006 articolo 1), così come riscritto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 5 del 2010 che espressamente chiarisce: "Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato" (comma 3).

Nel settore pubblico le Amministrazioni sono tenute a redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006:

Le Amministrazioni pubbliche, in particolare: devono riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso; devono adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro; devono garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare; devono adottare tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità (art. 57 decreto legislativo n. 165 del 2001).

I soggetti tenuti alla predisposizione dei piani sono le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici. I piani di

azioni positive, che hanno vigenza triennale, devono tendere alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

## **LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA.**

Dall'analisi della struttura attuale della dotazione organica dell'Ente, si evidenzia una cospicua presenza femminile:

dipendenti in servizio	n. 11
di cui donne	n. 6
di cui uomini	n. 5

cat. D	n.1 donna - n.1 uomo;
cat. C	n.0 donne - n.3 uomini
cat. B	n.4 donne – n.1 uomo
cat. A	n.1 donna – n. 0 uomini

Il ruolo di Segretario comunale, vertice della struttura amministrativa, è rivestito da una donna.

## **LE MISURE DI GARANZIA.**

Nel corso del Triennio il Comune di Pescosolido intende perseguire le seguenti misure:

Misura 1- Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e qualsiasi forma di discriminazione.

Il Comune di Pescosolido si impegna a prevenire situazioni di conflitto nei luoghi di lavoro. Il Comune altresì si impegna promuovere l'istituzione in forma associata di un Comitato Unico di Garanzia per la valorizzazione del benessere di chi lavora e la prevenzione di ogni misura di discriminatoria sul luogo di lavoro

Misura 2 - Garantire il rispetto delle pari opportunità nella procedure di reclutamento e di progressione in carriera.

Il Comune di Pescocolido si impegna a garantire pari opportunità di accesso all'impiego pubblico. A tal fine, in sede di Commissione di concorso, sarà garantita la presenza di entrambi i sessi, con garanzia di almeno un terzo per ciascun sesso.

La medesima misura sarà garantita anche nei concorsi interni di progressione in carriera (per esempio, nelle progressioni orizzontali).

### Misura 3 - Promuovere pari opportunità in materia di formazione ed aggiornamento professionale.

Nella programmazione dell'attività di formazione, il Comune terrà conto dell'articolazione degli orari di lavoro e, in particolare, degli orari osservati dal personale in regime di tempo parziale, in modo da promuovere la massima partecipazione di tutti i dipendenti alle attività di formazione e di aggiornamento.

### Misura 4 - Conciliazione dei tempi.

Il Comune di Pescocolido si impegna a facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro, nonché di permessi brevi e quanto altro consentito dalla legge al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze familiari, superando, ove necessarie, specifiche situazioni di disagio.

## **PUBBLICAZIONE DEL PIANO.**

Il Presente Piano viene pubblicato all'Albo Pretorio on - line del Comune e sul sito internet in "Amministrazione trasparente/Atti generali", nonché nelle apposite bacheche riservate alle comunicazioni al personale.

## **Appendice normativa**

- *Legge 10 aprile 1991, n.125 "Azioni per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro".*
- *Decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267 (TUEL)*
- *Decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", art.57;*
- *Decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n.24;*
- *Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle PP. AA."*
- *Legge 4 novembre 2010 n.183 di delega al Governo (c.d. Collegato al lavoro);*
- *Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";*
- *Legge 22 maggio 2017 n.81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".*
- *Direttiva n.3 del Presidente del Consiglio dei Ministri in materia di lavoro agile.*