



**Comune di Alessandria della Rocca**  
*Libero consorzio comunale di Agrigento*

**PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2021/2023**  
(Art.48,comma 1, D,Lgs.198/2006)

**CONTENUTO DEL PIANO:**

**PREMESSA**

**ART.1 PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO IL COMUNE DI ALESSANDRIA DELLA ROCCA**

**ART.2 OBIETTIVI DEL PIANO**

**ART.3 AZIONI POSITIVE**

**ART.4 DURATA**

**PREMESSA**

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 nasce grazie al contributo del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Alessandria della Rocca in coerenza con la normativa di riferimento.

L'Ente, con l'adozione e la stesura del piano, auspica il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella legge n.125/1991(Azioni positive per la realizzazione per la parità uomo donna nel lavoro).

Successivamente il D.lgs. n.29/1993 sostituito con il D.Lgs.n.165/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*". L'art.7 del D.Lgs. 196/2000 "*Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in merito alle azioni positive*" introduce, inoltre, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il D.Lgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità” prevede che ciascuna pubblica amministrazione, tra cui i Comuni, predisponga un piano di azioni positive volto ad *“assicurare le rimozione degli ostacoli che di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*, prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

La nozione giuridica di “azioni positive” viene specificata dall'art.42 *“Adozione e finalità delle azioni positive”* dello stesso decreto sopra citato ove, si precisa, che esse sono da intendere essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Anche l'art.21 della legge 4 novembre 2010, n.183 (cd “Collegato Lavoro”) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. Apportando modifiche rilevanti agli artt. 1,7 e 57 del D.Lgs. 165/2001.

Più in particolare la modifica dell'art.7 comma 1 ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione che possa discendere da tutti i fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età. All'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. Garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”*.

La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

Prevedendo lo stesso art.7 comma 1 del D.Lgs. 165/2001, che *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”* si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

La direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri -Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione -denominata "*Linee Guida sulle modalità di funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (art. 21, legge 04 novembre 2010, n.183)" esplicita che il CUG esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizione di benessere lavorativo), consultivi e di verifica.

La Direttiva n.2 del 2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione specifica che "La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace."

Il CUG ha il fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nelle P.A. Contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione. Il raggiungimento delle finalità del CUG si traduce quindi nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e quindi l'efficienza e l'efficacia dell'Ente, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto raccordo con l'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messi a disposizione dallo stesso Ente.

Stretta è quindi la collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG nell'ambito dell'individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro. E' quindi opportuno, in tale ottica, il concretizzarsi delle maggiori sinergie possibili tra le parti coinvolte.

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Alessandria della Rocca è stato rinnovato con Determinazione del Dirigente n.85 del 05/02/2021.

Tenuto conto di quanto sopra esposto, e dello spirito della normativa di riferimento, il presente Piano di azioni Positive 2021/2023 si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente.

## ART.1

### PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO IL COMUNE DI ALESSANDRIA DELLA ROCCA

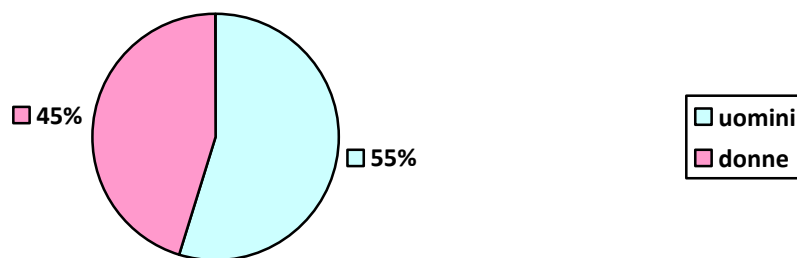
L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio, alla data odierna, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici.

Risultano infatti 19 donne e 22 uomini a tempo indeterminato di cui 17 a tempo part-time, n. 1 dipendente a tempo determinato Responsabile di P.O. per un totale di 42 dipendenti.

Nella rappresentazione del personale tramite suddivisione in categoria giuridica e settori di appartenenza delle lavoratrici e dei lavoratori si evidenzia quanto segue:

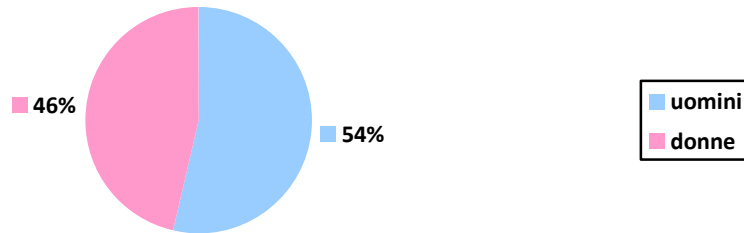
#### Personale dipendente

Donne	19
Uomini	23
Totale	42



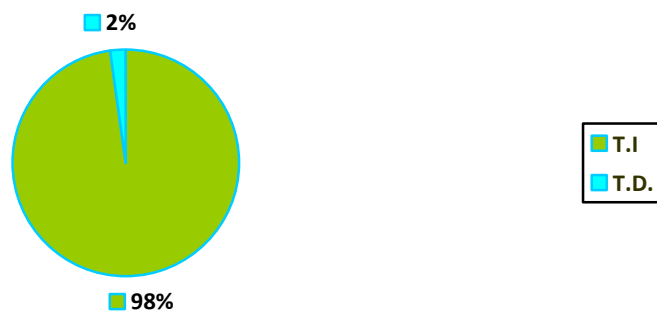
## A tempo indeterminato

Donne	19
Uomini	22
Totale	41



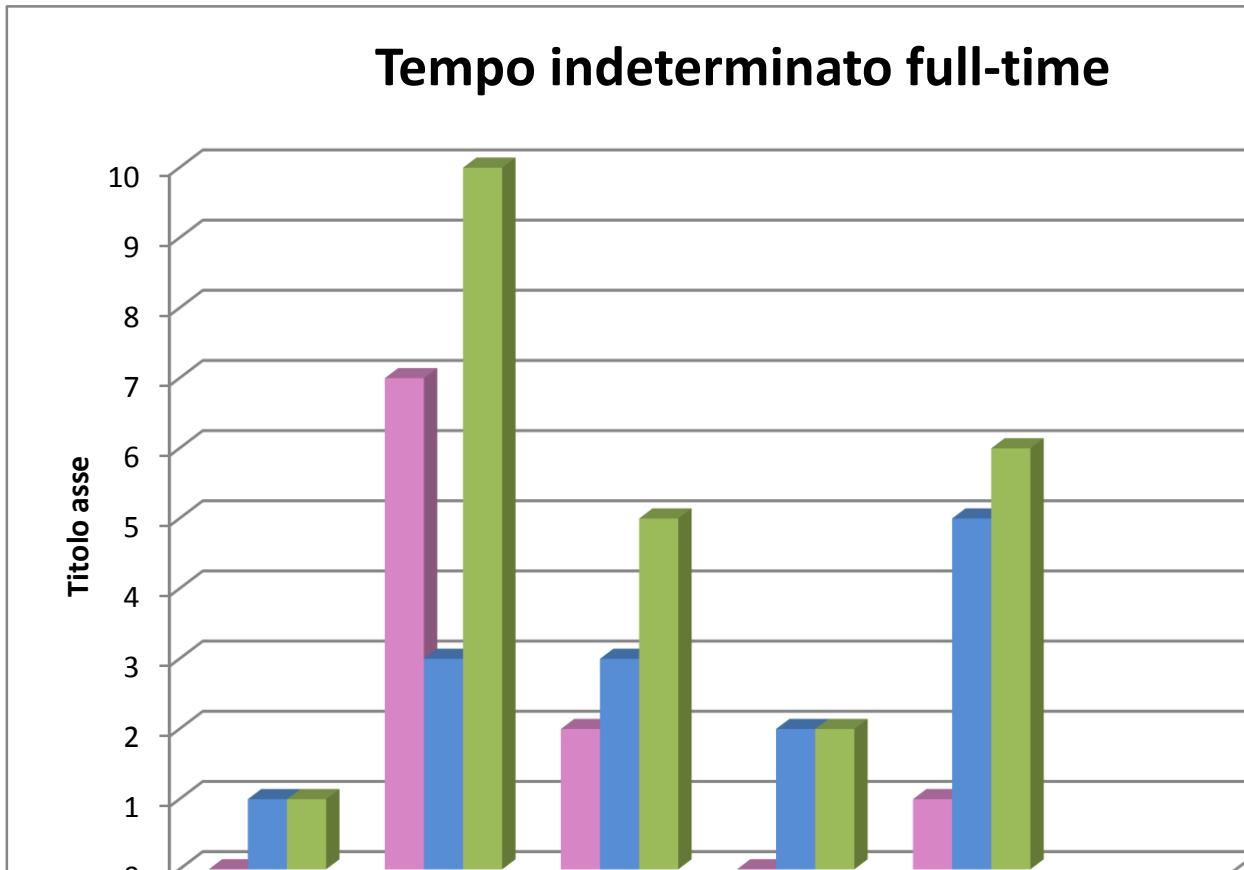
## A tempo determinato

Donne	0
Uomini	1
Totale	1



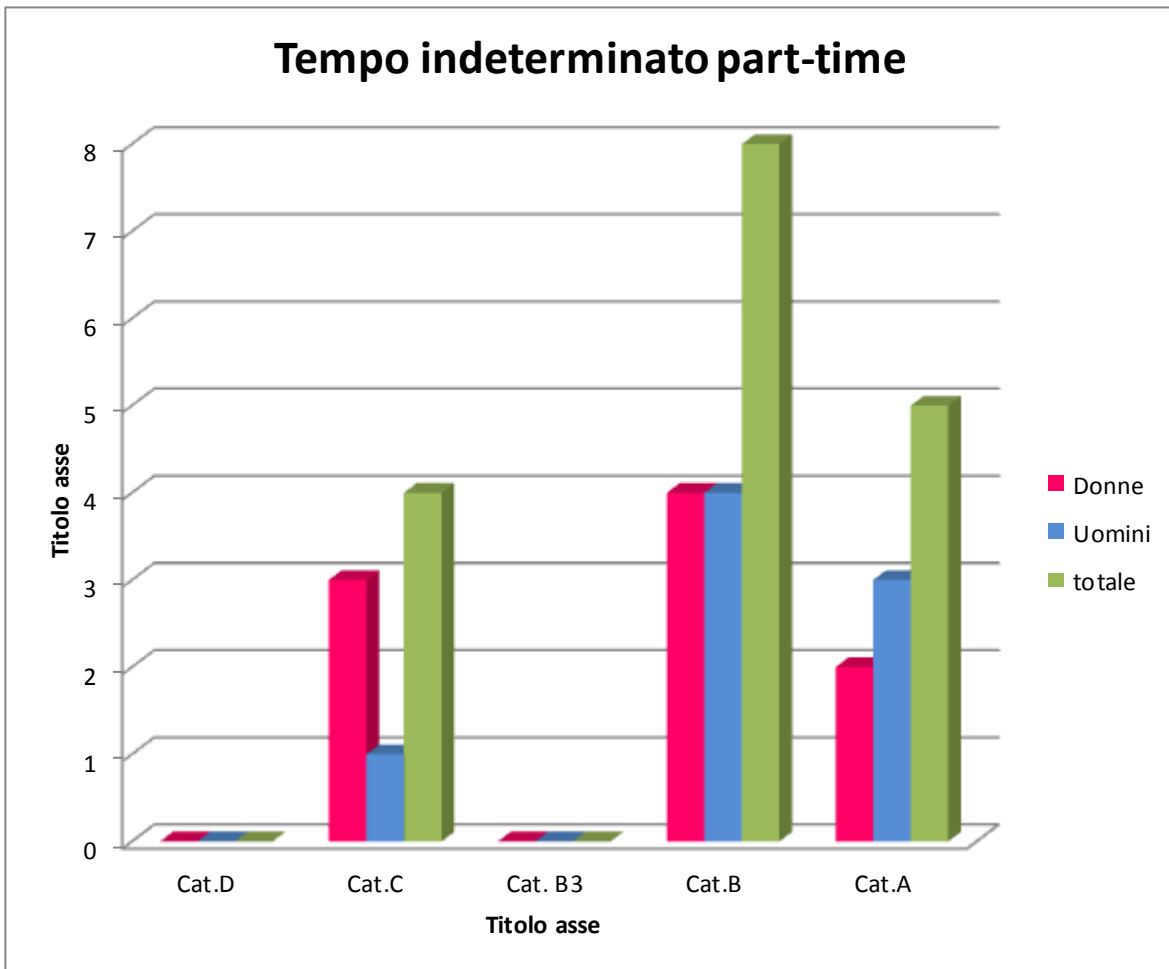
## A tempo indeterminato full-time per categoria di appartenenza

Lavoratori	Cat.D	Cat.C	Cat. B <sub>3</sub>	Cat. B	Cat. A
Donne	0	7	2	0	1
Uomini	1	3	3	2	5



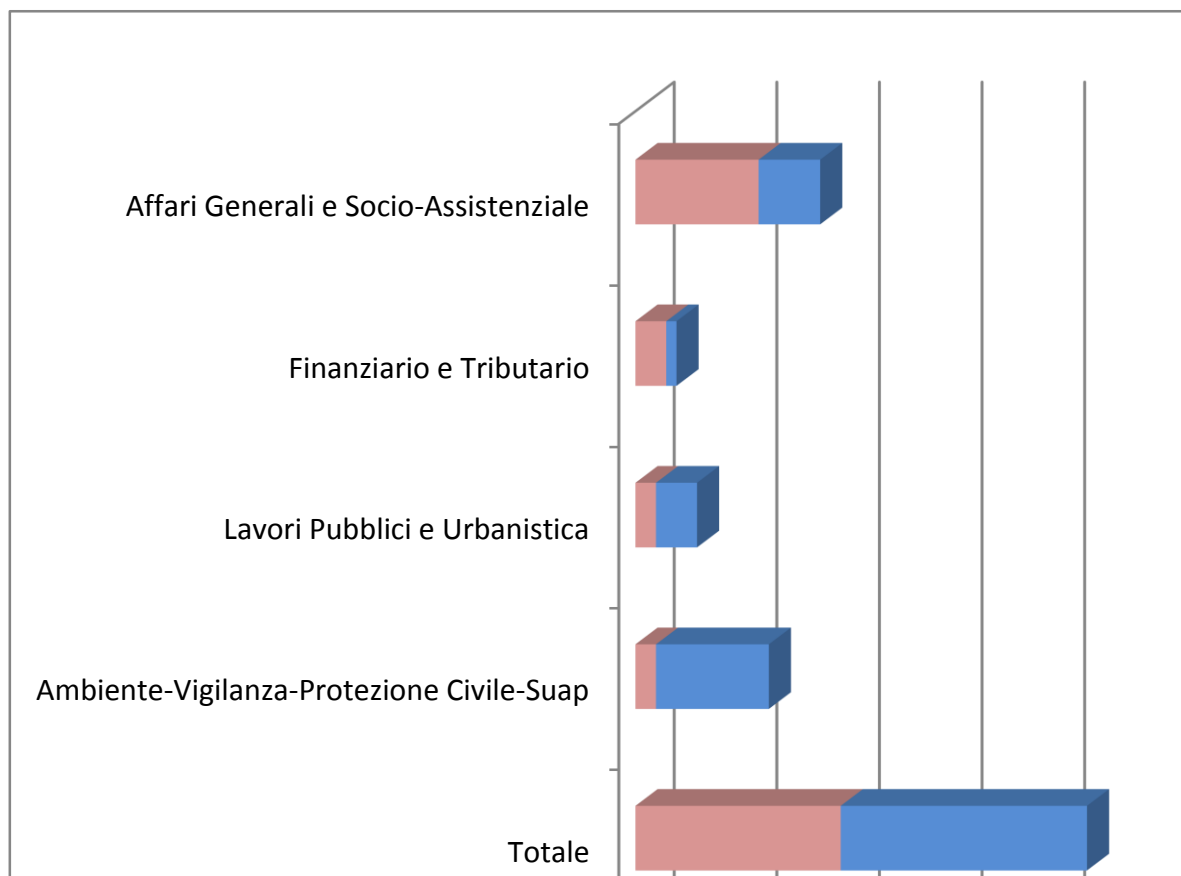
### A tempo indeterminato part-time per categoria di appartenenza

Lavoratori	Cat.D	Cat.C	Cat. B3	Cat. B	Cat. A
Donne	0	3	0	4	2
Uomini	0	1	0	4	3



## Personale per Settori a tempo indeterminato

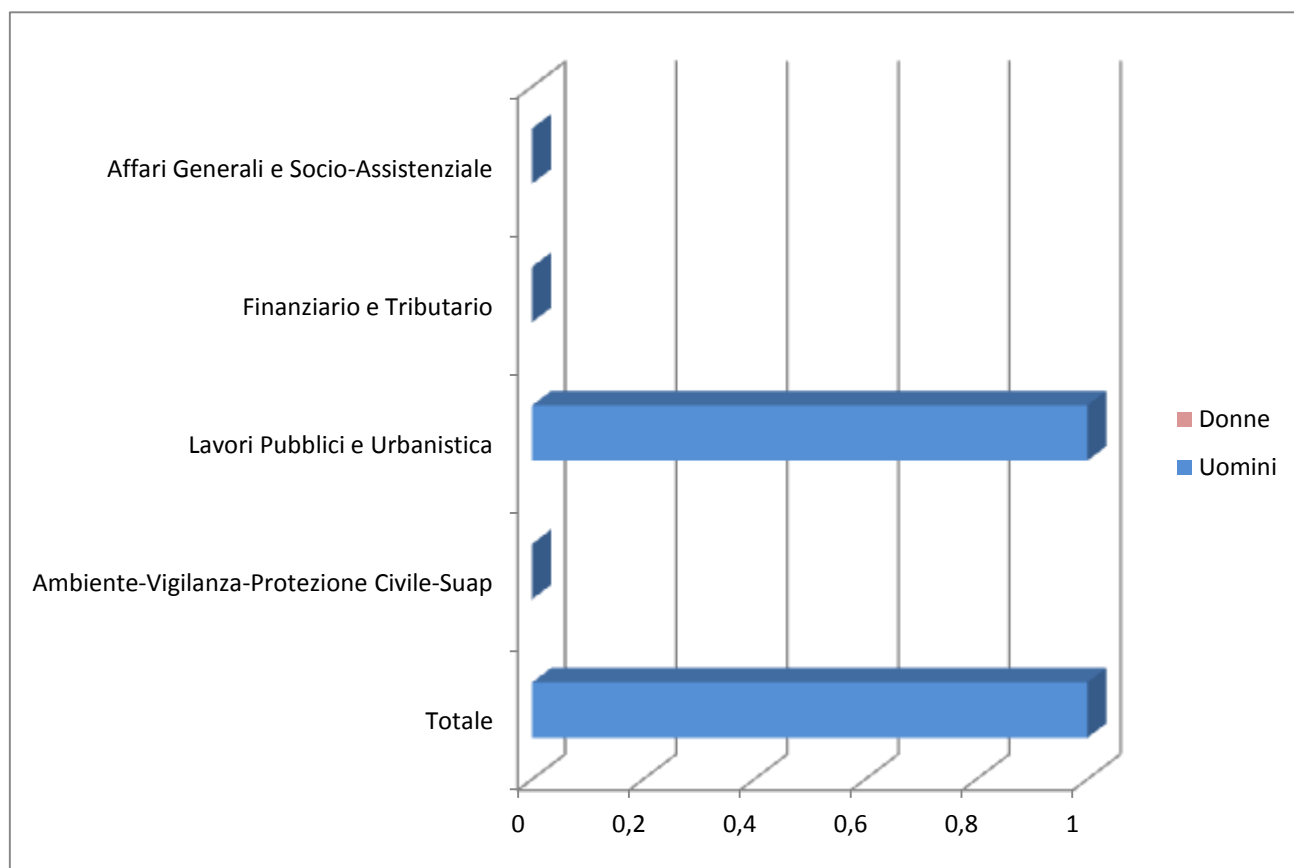
	Affari Generali e Socio-Assistenziale	Finanziario e Tributario	Lavori Pubblici e Urbanistica	Ambiente-Vigilanza- Protezione Civile - Suap
Genere				
Donne	12	3	2	2
Uomini	6	1	4	11
Tot.	18	4	6	13





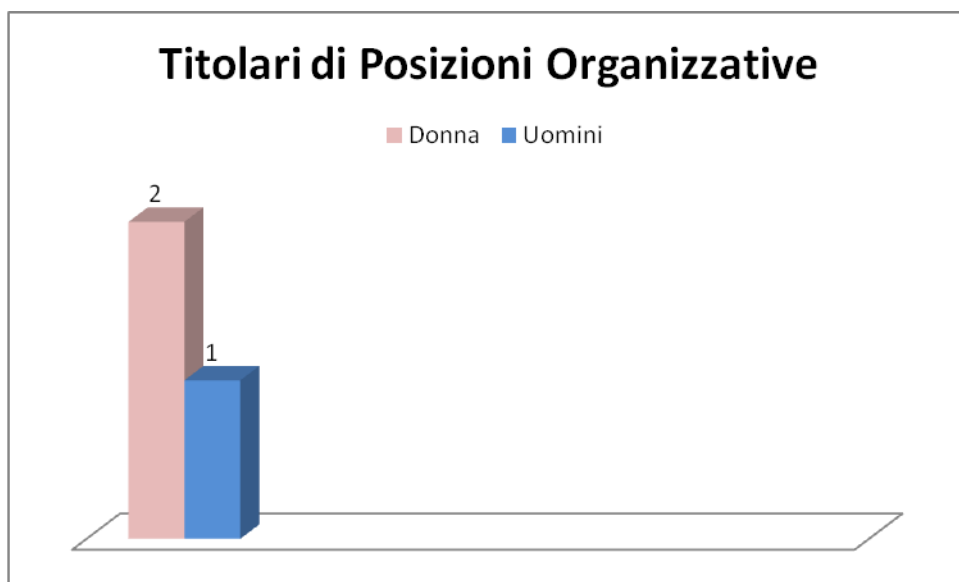
### A tempo determinato

Genere	Affari Generali e Socio-Assistenziale	Finanziario e tributario	Lavori Pubblici e Urbanistica	Ambiente- Vigilanza - Protezione Civile - Suap
Donne	0	0	0	0
Uomini	0	0	1	0
Tot.	0	0	1	0



### **Dipendenti con incarico di posizione organizzativa**

Genere	Titolari di P.O.
Donne	2
Uomini	1
Totale	3



**Si rileva che, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. n.198/2006, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, in quanto, al momento, non sussiste divario fra generi.**

### **Art.2 OBIETTIVI DEL PIANO**

Il piano delle azioni positive è volto a garantire ai lavoratori tutti, senza disparità e distinzione di sesso, pari opportunità nell'ambiente di lavoro, promuovendo al tempo stesso politiche finalizzate a conciliare le responsabilità e gli impegni professionali con quelli familiari.

## **Art.3**

### **AZIONI POSITIVE**

L'obbligo gravante in capo a tutte le PA di munirsi di un piano delle azioni positive trova la *ratio* della necessità, appunto, di garantire la meritocrazia, nonché improntata al rispetto dei principi di efficienza, efficacia e dell'economicità dell'azione amministrativa.

Con il presente piano ci si impegna:

- 1) A garantire la formazione di tutto il personale, senza discriminazione di genere e sesso, la partecipazione a corsi di formazione ed assicurare a ciascun dipendente mezzi idonei allo svolgimento del proprio servizio.

#### Azione 1

- Corsi di formazione

#### Azione 2

- Dotare gli uffici di strumenti idonei per lo svolgimento di un lavoro proficuo

**Obiettivo** migliorare lo sviluppo professionale e culturale dei dipendenti.

- 2) A rimuovere tutti gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.

#### Azione 1

- Equa distribuzione del personale

**Obiettivo** potenziare uffici e servizi carenti di personale o servizi con personale prossimo a pensione.

- 3) A tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazione.

#### Azione 1

- organizzare attività di formazione e sensibilizzazione

**Obiettivo** prevenire ogni forma di molestia e discriminazione.

- 4) A tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori attuando le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro agile nell'ambito delle misure adottate dal Governo per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

#### Azione 1

- Rendere gli ambienti più salubri

#### Azione 2

- conciliare il lavoro con la vita familiare di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare

**Obiettivo** tutelare la salute dei dipendenti

## **Art.4 DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale (2021/2023).

Il Piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito internet istituzionale.

Il Piano è altresì trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Agrigento e al/alla Consigliere/a provinciale di parità.

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale, 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.

Alessandria della Rocca lì