



COMUNE DI CARCARE

Provincia di Savona

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2025-2027

Le amministrazioni sono vincolate ad adottare il Piano delle Azioni Positive, documento che confluisce ai sensi delle previsioni dettate dal [D.P.R. n. 81/2022](#) nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, anche se lo schema di PIAO tipo di cui al prima citato Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e dell'Economia e Finanze [n. 132/2022](#) non ne fa menzione.

Si ritiene utile che esso sia compreso, quanto meno nelle sue linee guida, nel PIAO e che sia collocato in questa sezione.

Ai sensi dell'art. 48 del [D.Lgs. n. 198/2006](#) "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" le PA devono redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità.

Le disposizioni del citato D.Lgs. hanno ad oggetto misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro ambito. La strategia delle azioni positive si occupa anche di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (o altre categorie soggette a disparità di trattamento).

Sono misure speciali in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne o altre categorie sociali.

Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera *d*) dello stesso decreto, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore come dati complessivi a due terzi.

La predisposizione dei piani è, inoltre, utile occasione di monitoraggio dell'evoluzione interna dell'organizzazione del lavoro e della formazione, quale strumento per favorire il benessere lavorativo e organizzativo.

Ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, le amministrazioni dello Stato, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici 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, ai sensi del citato articolo 48, hanno durata triennale;

Si richiamano altresì:

-la Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";

-il D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante: "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144";

-il D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165

Ai sensi della normativa surrichiamata, è fatto obbligo a questo Comune di predisporre piani di azioni positive 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 e che detto piano ha durata triennale;

La dotazione organica del personale dipendente alla data odierna risulta essere ad oggi la seguente:

POSTI DI RUOLO	AREE				TOTALE POSTI IN ORGANICO
Descrizione	Operatori	Operatori esperti (ex cat.B)	Istruttori (ex cat. C)	Funzionari ed elevata qualificazione (ex cat. D)	
POSTI A TEMPO PIENO		8	8	9	25
POSTI A TEMPO PARZIALE	1	2			3
TOTALE	1	10	8	9	28

La situazione organica alla data odierna, può essere rappresentata, distintamente per uomini, donne e posti come da seguente prospetto:

LAVORATORI	AREE				TOTALE POSTI
Descrizione	Operatori	Operatori esperti (ex cat.B)	Istruttori (ex cat. C)	Funzionari ed elevata qualificazione (ex cat. D)	
DONNE	1	5	4	6	16
UOMINI		5	4	3	12
TOTALE	1	10	8	9	28

Oltre ai livelli dirigenziali così rappresentati:

LAVORATORI	RUOLO: SEGRETARIO COMUNALE	TOTALE POSTI
DONNE	1	1
UOMINI		/
VACANTE	/	/
TOTALE	1	1

La situazione relativa ai dipendenti nominati responsabili di area è la seguente:

	Donne	Uomini	TOTALE
LAVORATORI CON FUNZIONI DI RESPONSABILI DI AREA	3	3	6

Il piano di azioni positive tendente 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, elaborato per il triennio 2025/2027, è il seguente:

TIPOLOGIA DI AZIONI	INIZIATIVE
<p>AZIONI DI CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni; • evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; <ul style="list-style-type: none"> • evitare atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni; <p>Il Comune si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • favorire l'ascolto per ogni forma di disagio, in modo che il dipendente possa liberamente rivolgersi a diversi soggetti; • coordinare, nel rispetto della riservatezza delle situazioni, eventuali azioni per risolvere le situazioni di disagio segnalate, anche, se del caso, mediante il supporto di specialisti facenti capo all'area sociale.
<p>AZIONI DI PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'</p>	<ul style="list-style-type: none"> • garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale; <p>promuovere le pari opportunità nell'ambito della formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale;</p> <p>Il Comune si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • prevedere nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Il caso di assenza di parità di genere deve essere adeguatamente motivato; • non privilegiare nelle procedure di reclutamento il genere e in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata; • nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere; • nell'organizzazione dei corsi formativi, devono essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro in modo che siano accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro a part-time; • nel caso di organizzazione di corsi formativi e di aggiornamento in sede, è data la possibilità di partecipare anche alle dipendenti in congedo di maternità, naturalmente nel rispetto della vigente normativa in materia. La lavoratrice in congedo potrà liberamente partecipare senza obbligo; • porre particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad es. congedo di maternità o di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze

	<p>familiari, malattia ecc.), realizzando speciali forme di graduale aggiornamento o di affiancamento al momento del rientro in servizio, per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione lavorativa</p>
--	---

<p>AZIONI PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibili tesi anche a tutelare le esigenze familiari; • promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre; <ul style="list-style-type: none"> • favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari; <ul style="list-style-type: none"> garantire il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità" a tutela delle lavoratrici madri, dei lavoratori padri e comunque dei dipendenti in difficoltà per vari motivi familiari o personali. Il Comune si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a: <ul style="list-style-type: none"> • mantenere ampia flessibilità della definizione della percentuale part-time, con particolare attenzione alle esigenze familiari derivanti dalla presenza nella rete familiare di figli minori, anziani o disabili, manifestate finora in prevalenza dal personale femminile; • consentire l'utilizzo del part-time anche per periodi di breve durata (2-3 mesi) in relazione a particolari esigenze familiari di natura transitoria; • favorire l'utilizzo di strumenti flessibili connessi alla tutela della maternità e della paternità previsti dalla legge (es. congedi parentali con modalità oraria), comprese le esigenze di allattamento; • mantenere la flessibilità dell'orario di lavoro. Gli orari lavorativi, salvo casi di impossibilità organizzativa, consentono la flessibilità in entrata e in uscita. Particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto, oltre che della legge, di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti; <input type="checkbox"/> implementare strumenti conciliativi innovativi, anche attraverso l'attuazione di progettualità; • favorire la promozione del Comitato Unico di Garanzia, per valorizzarne il ruolo e le attività quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione e rivolta ai dipendenti, al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici/servizi;
--	---

	<ul style="list-style-type: none">• favorire la disseminazione di buone pratiche ed implementazione del lavoro di rete e di confronto con i Comitati Unici di Garanzia degli altri enti pubblici del territorio provinciale, nell'ambito del coordinamento in capo alla Consigliera di Parità provinciale.
--	--