

# COMUNE DI VARAPODIO

(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

## Piano delle Azioni Positive – triennio 2022/2024 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.

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 D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”* riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 *“Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”*, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”*.

In particolare, il suddetto Codice, all’art. 48, prevede la predisposizione finanche da parte dei Comuni di cd. 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) del Codice *de quo*, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Il precitato art. 48 stabilisce altresì che i Piani in questione hanno durata triennale.

Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, - *“Misure per attuare 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 un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In considerazione di quanto sopra esposto, il Comune di Varapodio si propone di adempiere al predetto obbligo normativo, come sopra espresso, mediante la formulazione e successiva realizzazione delle azioni positive di seguito riportate:

- **Azione 1.** Tutelare l’ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere;

- **Azione 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia;
- **Azione 3.** 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 4.** Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- **Azione 5.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- **Azione 6.** Valorizzare il benessere organizzativo e il clima lavorativo mediante l'utilizzo di strumenti ritenuti utili;
- **Azione 7.** Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità o da congedo parentale 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 8.** Promuovere attività culturali dirette alla diffusione della cultura della non violenza ed in particolare della prevenzione e contrasto ai fenomeni di violenza e di abuso nei confronti delle donne e dei loro figli minori.
- **Azione 9.** Pubblicazione sul sito Web del Comune, delle iniziative in tema di pari opportunità.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che allo stato attuale si presenta come di seguito rappresentato:

## **DOTAZIONE ORGANICA**

2021/2023

<b>AREA AMMINISTRATIVA – AA.GG</b>	<b>Donna</b>	<b>Uomo</b>
------------------------------------	--------------	-------------

**Settore Affari Generali -**

**Settore Affari Generali**

Categoria "C" – Stabilizzata ex LSU/LPU Part Time	1	
Categoria "C" – Coperto		1
Categoria "B" – Coperto		1
Categoria "A" – Stabilizzato LPU-Part-Time		1

**Totale posti coperti n. 4**

**Totale posti vacanti n. 0**

**Totale posti Area Amministrativa- n. 4**

**AREA CONTABILE E PERSONALE**

Categoria "D" – Coperto	1	
Categoria "C" – Coperto		1
Categoria "A" – Stabilizzata ex LSU/LPU –Part Time	1	
Categoria "B3" – Stabilizzata ex LSU/LPU- Part Time	1	

**Totale posti coperti n. 4**

**Totale posti vacanti n. 0**

**Totale posti Area Contabile n. 4**

**AREA TECNICA**

**Settore Lavori Pubblici - e - Settore Urbanistica;**

**Settore Lavori Pubblici**

Categoria "D" – Vacante

Categoria "A" – Coperto

Categoria "A" – Vacante

1

**Settore Urbanistica;**

Categoria "C" – Stabilizzato ex LSU/LPU

Categoria "A" – Coperto (Part. Time)

1

1

**Totale posti coperti n. 3**

**Totale posti vacanti n. 2**

**Totale posti Area Tecnica n. 5**

**AREA VIGILANZA E SERVIZI DEMOGRAFICI**

**VIGILANZA**

Categoria "D" – Coperto – in Comando

Categoria "C" – Coperto

Categoria "C" – Stabilizzata ex LSU/LPU Part-Time

Categoria "C" – Stabilizzato ex LSU/LPU Part-Time

1

1

1

1

**SERVIZI DEMOGRAFICI**

Categoria "D" – Vacante

Categoria "C" - Stabilizzata ex LSU/LPU Part Time

Categoria "C" - Stabilizzata ex LSU/LPU Part Time

Categoria B3--Vacante

1

1

**Totale posti coperti n. 6**

**Totale posti vacanti n.2**

**Totale posti Area Vigilanza E SERVIZI DEMOGRAFICI - n. 8**

**TOTALE DOTAZIONE ORGANICA n. 21**

**TOTALE POSTI COPERTI n. 17**

La situazione del **personale in servizio a tempo indeterminato**, infatti, è la seguente:

Donne	8
Uomini	9

**DI CUI Lavoratori con funzioni di responsabilità** (Dipendenti nominati responsabili di servizio (Posizioni Organizzative)

Donne	2
Uomini	1

**I livelli dirigenziali sono così rappresentati:**

**Segretario Comunale:** n. 1 donna.

Si prende atto, pertanto, della condizione di sostanziale parità del genere femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche della struttura organizzativa comunale.

**OBIETTIVI**

Gli obiettivi che il Comune di Varapodio intende realizzare onde consentire la piena attuazione delle finalità perseguite dalla normativa sopra richiamata sono i seguenti:

- **Obiettivo 1.** Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
- **Obiettivo 2.** Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4.** Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.
- **Obiettivo 5.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

**Durata del piano:** 3 anni per il triennio 2022/2024.

**Pubblicazione e diffusione:** il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso alla Consigliera di parità territorialmente competente.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Rizziconi.

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 tendenzialmente condiviso.