



# COMUNE DI ROMENTINO

## PROVINCIA DI NOVARA

All. A)

### PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2022-2024

#### PREMESSA

L'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) e la *Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità in data 04.03.2011 avente ad oggetto: "Linee guida sulle modalità di funzionamento del Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*), prevedono che le pubbliche amministrazioni predispongano *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 favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti piani hanno durata triennale.

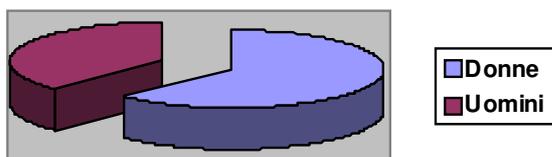
La loro predisposizione ha carattere obbligatorio e vincolante in quanto, in caso di mancato adempimento, la precitata norma sancisce l'applicazione dell'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 che dispone il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

La tematica in contesto si inserisce nel quadro di una vasta normativa sulle pari opportunità sia a livello nazionale che europeo; in particolare, la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e impiego.

#### ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne alla data del 31.12.2021.

**DIPENDENTI: 22 + Segretario Comunale (donna) = 23**  
**DONNE: 17**  
**UOMINI: 6**



La situazione complessiva del personale in servizio, vede, pertanto (ad oggi) n. 17 donne e n. 6 uomini, per un totale di n. 23 unità di personale dipendente.

Così suddivisi per Area:

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>Area Amministrativa Contabile</b>		7	7
<b>Area Servizi Demografici</b>	1	1	2
<b>Area Vigilanza</b>	2	2	4
<b>Area Tecnica Urbanistica</b>	3	2	5
<b>Area Infanzia</b>	0	4	4
<b>Segretario</b>	0	1	1
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>23</b>

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale

CATEGORIA	Uomini	Donne
<b>A</b>	0	0
<b>B</b>	1	3
<b>C</b>	4	10
<b>D</b>	1	3
<b>SEGRETARIO</b>		1
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>17</b>

La situazione organica per quanto riguarda i lavoratori che ricoprono ruoli apicali o sono incaricati di responsabilità gestionali ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

CATEGORIA	Uomini	Donne
<b>RESPONSABILI DI AREA</b>	1	3
<b>SEGRETARIO</b>	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

L'organizzazione del Comune di Romentino vede una prevalente presenza femminile. Questo rende necessario, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive. Il Piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno e partecipazione in un ambiente di benessere organizzativo ed ambientale privo di particolari disagi. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Si dà atto inoltre che, allo stato dei fatti, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi, inferiore a due terzi.



	tema della conciliazione tra lavoro professione e lavoro familiare			
--	--	--	--	--

<b>Formazione ed aggiornamento professionale</b>	<p>L'Ente è tenuto al rispetto delle norme in tema di limitazione alle spese di formazione (<i>art. 6, comma 13, d.l. 78/2010 conv. in legge n. 122/2010 – spesa annua massima consentita non superiore al 50% di quella sostenuta nel 2009</i>) e, conseguentemente, registra una decisa scarsità di risorse disponibili per garantire formazione, aggiornamento professionale, miglioramento delle conoscenze e delle competenze, valorizzazione culturale.</p> <p>Nel contesto, con il supporto e il coinvolgimento del C.U.G. verrà monitorata annualmente la formazione dei dipendenti comunali con particolare attenzione ad eventuali squilibri di genere cui apportare opportuni correttivi.</p>	Responsabili di Area P.O.	A tutti i Dipendenti	<b>2022-2024</b>
--	--	---------------------------	----------------------	------------------

<p><b>Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare</b></p>	<p>L'Ente favorisce politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare. Per questo, opera attivando forme flessibili di gestione dell'orario di lavoro, per richieste motivate da particolari esigenze familiari. Sarà anche effettuato, con il supporto e il coinvolgimento del CUG, un monitoraggio annuale delle richieste dei dipendenti</p>	<p>Responsabili di Area P.O.</p>	<p>A tutti i Dipendenti.</p>	<p><b>2022-2024</b></p>
---	--	----------------------------------	------------------------------	-------------------------

<p><b>Indagine conoscitiva sui bisogni del personale</b></p>	<p>Sarà attuata un'indagine conoscitiva sui bisogni del personale, con cadenza periodica, almeno annuale. Sarà predisposto apposito questionario nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti dei lavoratori sul tema delle pari opportunità e del benessere organizzativo ed ambientale nei luoghi di lavoro. Il Comitato Unico di Garanzia provvederà all'analisi dei dati ed alla formulazione di eventuali proposte migliorative all'Amministrazione</p>	<p>Responsabili di Area P.O.</p>	<p>A tutti i Dipendenti</p>	<p><b>2022-2024</b></p>
--	--	----------------------------------	-----------------------------	-------------------------

**MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE**

Durante il periodo di vigenza, il presente Piano potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità.

**DURATA**

Questo piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione a cura della Giunta Comunale.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, per poter procedere, alla scadenza, ad un suo adeguato aggiornamento.

**PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Il presente piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio telematico dell'Ente e sul sito internet nonché affisso in luogo accessibile a tutti i dipendenti.