# COMUNE DI SANTA LUCIA DI SERINO
**(Provincia di Avellino)**

---

# PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
# TRIENNIO 2021/2023

---

**PREMESSA**

Il presente Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Santa Lucia di Serino per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.lgs. n. 198/2006, recante il "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*".

Le disposizioni del suddetto Decreto 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.

Le "azioni positive" sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, di età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza ed alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Trattasi di misure "speciali" – in quanto non generali, bensì specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, recante il "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 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 dell'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*").

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale ed orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre, la Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, che reca "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere attività propositive e propulsive ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Santa Lucia di Serino armonizza la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano delle Azioni Positive, che avrà durata triennale (triennio 2021/2023), si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro, vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti 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.

Il presente Piano è strutturato in tre sezioni:

Sezione prima: Analisi dati del personale
Sezione seconda: Descrizione degli obiettivi
Sezione terza: Individuazione delle azioni positive

## ANALISI DATI DEL PERSONALE

Allo stato attuale, la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:
dipendenti …… n. 9 *(escluso il Segretario Comunale)*
donne …… n. 2
uomini ……... n. 7

| Lavoratori a tempo indeterminato | Cat. D | Cat. C | Cat. B | Cat. A | Totale |
|---|---|---|---|---|---|
| Donne | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 |
| Uomini | 1 | 3 | 2 | 1 | 7 |
| Totale | 1 | 4 | 3 | 1 | 9 |

## DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI

In osservanza a quanto previsto dalla normativa sopra citata ed in continuità con il precedente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020/2022, il presente Piano, valevole per il triennio 2021/2023, è finalizzato a favorire l'attuazione del principio della pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'Ente, a favorire l'esercizio dei diritti di pari opportunità per donne ed uomini, nonché a garantire l'assenza di ogni forma di discriminazione perseguendo i seguenti obiettivi:

**Obiettivo 1**: superamento delle differenze di genere ed attuazione delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro.
**Obiettivo 2**: sensibilizzare e promuovere l'informazione e la comunicazione sui temi delle pari opportunità.
**Obiettivo 3**: garantire le pari opportunità nella formazione, nell'aggiornamento e nella qualificazione professionale.
**Obiettivo 4**: garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, sostegno alla permanenza ed alla progressione di carriera.

## AZIONI POSITIVE

Le azioni positive individuate dal Comune di Santa Lucia di Serino per il triennio 2021/2023, alla luce degli obiettivi in precedenza individuati, sono così articolate:

**Anno 2021**
**Azione 1. Adozione, pubblicazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive**
Il presente Piano delle Azioni Positive sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso al Consigliere provinciale di parità ed alle rappresentanze sindacali; sarà, inoltre, diffuso tra il personale dipendente.

**Azione 2. Comitato unico di garanzia (CUG)**

Rendere operativo il Comitato unico di garanzia (CUG), secondo la Direttiva del 04.03.2011 del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione del Ministro per le pari opportunità, recante "*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 (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)*".

**Triennio 2021/2023**

**Azione 3. Monitoraggio, rilevazione ed attuazione azioni correttive**
Attraverso il monitoraggio, la raccolta dei dati relativi al personale, l'acquisizione di pareri, osservazioni e suggerimenti da parte dei dipendenti e dell'istituendo Comitato unico di garanzia, il Comune di Santa Lucia di Serino si impegna ad individuare azioni idonee per il superamento delle differenze di genere e per l'attuazione delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro.
**Azioni permanenti**

**Azione 4. Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e di progressione di carriera**
Nelle commissioni esaminatrici delle procedure di reclutamento del personale è assicurata la presenza di almeno 1/3 dei componenti di genere femminile.
Nella redazione di bandi di concorso/selezione è richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità ed è contemplato l'utilizzo sia del genere maschile sia di quello femminile.
Nei requisiti di accesso ai posti in dotazione organica dell'Amministrazione comunale non possono essere previsti requisiti che impediscano assolutamente o rendano altamente difficoltoso l'accesso in base alle caratteristiche di genere.
Nelle eventuali progressioni di carriera non possono essere previsti requisiti aventi carattere discriminante in base all'appartenenza di genere.

**Azioni permanenti**
**Azione 5. Pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale**
Viene favorita la partecipazione di personale di genere femminile a corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in particolare con figli minorenni, in modo da trovare soluzioni operative idonee a conciliare tali esigenze con quelle formative/professionali. Viene favorito, inoltre, il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale, anche con la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.