



**COMUNE DI CASTIGLIONE DEL LAGO**  
PROVINCIA DI PERUGIA



**PIANO AZIONI POSITIVE**  
**TRIENNIO 2017-2019**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. del

Il Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246” sancisce l’obbligo per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, per le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici di progettare ed attuare i Piani azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

Il Piano delle Azioni Positive del comune di Castiglione del Lago persegue l’obiettivo di promuovere la cultura delle pari opportunità all’interno dell’Ente, il cui personale risulta essere così composto:

### **Personale diviso per sesso e qualifica**

Categoria	N. femmine	N. maschi	Totale	% categoria
B	4	21	25	28,74%
C	12	14	26	29,88%
D	16	11	27	31,04%
D - titolari di posizione organizzativa	5	4	9	10,34%
<b>TOTALE</b>	<b>37</b>	<b>50</b>	<b>87</b>	<b>100,00%</b>
Distribuzione personale per sesso %	42,53%	57,47%		

### **Amministratori divisi per sesso e per carica**

Carica	N. femmine	N. maschi	Totale
Sindaco	0	1	1
Vicesindaco	0	1	1
Assessore	2	2	4
Consigliere	7	9	16
<b>TOTALE</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>22</b>
Distribuzione amministratori per sesso %	40,90%	59,10%	

Le linee di indirizzo del Piano Triennale perseguono la finalità di realizzare azioni rivolte al personale dipendente del Comune in grado di fornire risposte concrete alle esigenze di benessere organizzativo del personale .

In particolare:

**Azione 1. Formazione alle pari opportunità:** diffondere, a partire dalle posizioni gerarchicamente più elevate, la conoscenza sulla normativa a tutela delle pari opportunità, così da promuovere un’organizzazione orientata al rispetto e alla valorizzazione delle diversità;

**Azione 2. Conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro:** definire, fermo restando la disciplina dei CCNL, in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori, su richiesta del personale interessato e in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie al fine di conciliare l’attività lavorativa con le esigenze familiari.

**Azione 3. Opportunità di carriera:** garantire, in riferimento alla progressione della carriera dei dipendenti, ove sussistano le relative condizioni professionali, pari opportunità nella designazione a livelli di responsabilità e di direzione; non costituiranno oggetto di discriminazione le normali necessità di contemperamento delle esigenze familiari con l’attività lavorativa, né le assenze dal servizio per congedi parentali.

**Azione 4. Formazione dei dipendenti:** dare pari opportunità di partecipazione ad entrambi i sessi ai corsi di qualificazioni e specializzazione.

**Azione 5. Commissioni di concorso:** assicurare in tutte le commissioni di concorso, la presenza di una donna nel rispetto delle normative vigenti e relativi regolamenti.

**Azione 6. Comunicazione e condivisione:** istituire nel sito Web comunale una apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

**Azione 7. Barriere architettoniche:** iniziative finalizzate alla ricognizione, in vista dell'abbattimento -in un quadro di compatibilità con le disponibilità economiche dell'Amministrazione- delle barriere architettoniche esistenti presso gli Uffici;

**Azione 8. Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni:** attivazione del Comitato Unico di garanzia secondo quanto disposto dall'art. 21 delle Legge 4.11.2010 n. 183.