



**Comune di Agliè**

I: Via Principe Tommaso 22, Agliè (TO), 10011

T: +39 0124 330 367 – F: +39 0124 330 280

E: [protocollo@comune.aglie.to.it](mailto:protocollo@comune.aglie.to.it)

PEC: [protocollo@pec.comune.aglie.to.it](mailto:protocollo@pec.comune.aglie.to.it)

Web: [comune.aglie.to.it](http://comune.aglie.to.it)

## **PIANO DI AZIONI POSITIVE ART. 48 D. LGS. 198/06 DEL**

### **COMUNE DI AGLIE'**

### **TRIENNIO 2026-2028**

#### **PREMESSA**

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. 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.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “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 a norma dell’art. 47 della Legge 17 maggio 1999, n. 144”, 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 e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. 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.

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

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall’altro come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità, in rapporto alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.



### **Art. 1 – Obiettivi**

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Agliè intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a:

- Azione positiva 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni mediante l'adozione del codice di comportamento per la tutela e la dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Agliè ex articolo 25 C.C.N.L. 05.10.2001;
- Azione positiva 1.B: favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di paternità, di maternità, parentale o assenza prolungata dovuta a esigenze familiari tramite affiancamento da parte del responsabile del servizio;
- Azione positiva 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale così come previsto dalla normativa vigente e con la previsione della nomina di almeno un terzo dei componenti delle commissioni esaminatrici di sesso femminile;
- Azione positiva 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale al fine di consentire uguali possibilità per le donne e gli uomini di frequentare corsi o altri momenti formativi, attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e miglioramento; verranno promossi percorsi di aggiornamento specialistico per ogni settore secondo le proprie esigenze di aggiornamento professionale in relazione alle funzioni svolte, privilegiando la formazione in modalità webinar che permetterà di ampliare la fruizione dei percorsi formativi. Sono stati abilitati alla formazione del Portale Syllabus tutti i dipendenti del Comune, ed ulteriori incarichi esterni a ditte specializzate in formazione permetteranno la costante opportunità di aggiornamento per tutti i dipendenti dell'Ente.
- Azione positiva 4: Consentire l'utilizzo della flessibilità oraria in entrata/uscita dal lavoro oltre quella attualmente prevista per la generalità dei dipendenti al fine di garantire situazioni familiari che richiedono la presenza del padre e/o della madre per l'entrata e/o uscita dalla scuola dell'obbligo dei propri figli;
- Azione positiva 5: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili, fermo restando le esigenze di servizio. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro. E' stato approvato il regolamento per lo svolgimento del lavoro agile; la predisposizione del POLA permetterà, già nel corso del 2026, ai dipendenti che lo richiederanno per motivate esigenze personali o familiari, di attivare accordi individuali di lavoro agile su base settimanale.
- Azione positiva 6: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità mediante la pubblicazione e la diffusione del presente piano di azioni positive e del codice di comportamento per la tutela e la dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori;

### **Art. 2 - Analisi dati del Personale**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

F

OTOGRAFIA DEL PERSONALE AL: 31/12/2025

Alla data suindicata 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. 10 di cui

UOMINI N. 4

DONNE N. 6



così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore Finanziario, tributi, segreteria, affari generali	0	4	4
Ufficio Tecnico	3	1	4
Settore servizi demografici, elettorale	0	1	1
Settore Polizia Locale	1	0	1

**MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE**

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
B	2	1
C	1	3
D	1	2



### **Art. 3 - Ambiente di lavoro**

1. Il Comune di Agliè si impegna a far sì che non si verifichino situazioni discriminanti e/o conflittuali nell'ambiente di lavoro.

### **Art. 4 - Assunzioni ed assegnazione del posto**

1. Non esistono possibilità per il Comune di Agliè di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alla Legge n° 903 del 9/12/1977: "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro", alla Legge n° 125 del 10/4/1991: "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" e del Decreto Legislativo n° 196 del 23/05/2000: "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della Legge 17/05/1999 n° 144".

2. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

3. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.

4. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

5. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Agliè valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

### **Art. 5 - Conciliazione e flessibilità orarie**

Il Comune di Agliè favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, prevedendo forme di flessibilità dell'orario di lavoro dei dipendenti, con particolare attenzione alle lavoratrici e ai lavoratori con figli minorenni e/o con particolari esigenze familiari. L'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

### **Art. 6 – Monitoraggio**

Il Comune di Agliè verifica periodicamente lo stato di avanzamento dei lavori, raccogliendo dati utili a ridefinire in itinere le attività progettuali, correggendo eventuali scostamenti dagli obiettivi dichiarati.

### **Art. 7 – Durata**

Il presente Piano ha durata triennale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.