

Piano azioni positive triennio 2022-2024 ex art. 48 d.lgs. N. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"

Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs. n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2021-2023.

Nell'organizzazione del Comune di Trevenzuolo è presente una forte componente femminile, per questo è necessario nella gestione del personale porre una particolare attenzione e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti, dando la possibilità a tutte le lavoratrici e i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti all'Amministrazione comunale da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Situazione attuale

In questo contesto, la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale. Come ricordato nella Direttiva sopra citata *"un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza"*.

L'impegno dell'Amministrazione Comunale è sempre stato orientato in questa direzione.

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, determinato o in convenzione alla data odierna presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

	Cat. D	Cat. C	Cat. B3	totale
uomini	1	1	0	2
donne	2	5	1	8
totale	3	6	1	10

I Responsabili di Servizi, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000, sono 2 uomini e 1 donna.

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra genere femminile e maschile inferiore a due terzi.

Obiettivi

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- Promuovere 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;
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.

Azioni positive

L'Amministrazione Comunale, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

- 1) Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile;
- 2) Evitare qualsiasi forma di privilegio verso l'uno o l'altro sesso nella selezione del personale. In caso di parità di requisiti fra candidati di sesso opposto, la scelta deve essere adeguatamente motivata secondo criteri non di genere.
- 3) In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- 4) Assicurare che nei bandi di concorso/selezione 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;

Incrementare la partecipazione del personale di sesso 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 modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/professionali; in particolare, i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time;

- Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari 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;
 - Definire, in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati;
 - Fornire adeguata informazione sulle principali novità introdotte in materia di assenze e congedi dal nuovo CCNL 2016/2018 del 21 maggio 2018 e prevederne una corretta e imparziale applicazione, ponendo particolare attenzione alle esigenze di conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita familiari delle lavoratrici;
-

- Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere e prevedere tutto questo all'interno della contrattazione decentrata integrativa;
- Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile;
- Prevenire situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie, mobbing, atteggiamenti miranti all'avvilimento, anche in forma velata ed indiretta, comportamenti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore.
- Assicurarne, per il triennio a venire, il pieno rispetto del codice di comportamento, quale strumento di garanzia delle pari opportunità.

Durata del Piano, pubblicazione e diffusione

Il presente piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il Piano è pubblicato all'Albo on line dell'Ente, sul sito internet e in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Verrà inoltre trasmesso alla Consiglieria di parità territorialmente competente.
