

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2021/2023

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”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità”.

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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Situazione

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato non presenta particolari situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta:

Categoria	Donne	Uomini	Totale dipendenti	Tempo parziale	% donne su totale
Funzionario Segretario comunale	1	0	1	1	100,00%
Istruttore direttivo	1	2	3	0	33,00%
Istruttore tecnico	0	1	1	0	0
Istruttore Amministrativo/contabile	1	0	1	0	100,00%
Collaboratori	0	2	2	0	0
TOTALE	3	5	11	1	27,27%

Obiettivi del piano

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, pertanto il piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

E' necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare e attivare strumenti per consolidare le pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, 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, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

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.

Azioni positive del piano

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D,Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 il piano si propone di:

AZIONE N. 1

Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere. A tutti di dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Comunale in collaborazione con i Responsabili dei servizi.

AZIONE N. 2

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro.

AZIONE N. 3

Applicazione della normativa vigente in materia di pari opportunità nelle procedure selettive di accesso al pubblico impiego, di progressione di carriera.

AZIONE N. 4

Garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.

AZIONE N. 5

Promuovere la partecipazione delle donne alle occasioni e nei processi istituzionali di confronto con la cittadinanza quali: Consigli Comunali, riunioni istituzionali su tutti i temi affrontati (bilancio, lavori pubblici, pianificazione del territorio ecc.).

AZIONE N. 6

Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente di lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative, al fine di eliminare qualsiasi

discriminazione nel percorso di carriera e favorire il reinserimento nel lavoro e l'aggiornamento professionale al momento del rientro al lavoro.

AZIONE N. 7

Utilizzo di un linguaggio negli atti e documenti amministrativi che non privilegi un solo genere.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale nel periodo 2021-2023.

Viene pubblicato sul sito internet dell'ente nella sezione Amministrazione trasparente, sotto sezione Disposizioni generali, atti generali.

La responsabilità di attuazione del piano è in capo alla responsabile ufficio personale, coadiuvata dai responsabili di area e dal segretario comunale.