



COMUNE DI MONTE ROBERTO

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER IL PERIODO 2021-2023

PREMESSA

Il principio di parità e di pari opportunità tra donne e uomini, nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona, si fonda sulla rimozione degli ostacoli che ancora si frappongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra i sessi e alla valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale e organizzativo.

Raggiungere, nell'ottica di genere, le pari opportunità significa, dunque, produrre "effetti di sistema" nel contesto in cui le donne agiscono, nel sistema delle relazioni sociali ed economiche, nella relazione maschile-femminile.

In tale direzione le "azioni positive" costituiscono le misure da mettere in campo per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure 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.

La legge 125/1991 e i decreti legislativi 196/2000 e 165/2001 prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*" ha raccolto e unificato buona parte delle norme in materia di promozione delle pari opportunità e di prevenzione e contrasto delle discriminazioni per motivi sessuali.

Il decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 recepisce la direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. In particolare, tra le altre modifiche introdotte si evidenzia la nuova formulazione dell'art. 1 del decreto legislativo n. 198/2006 in base alla quale la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuta presente nella formulazione e attuazione di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività da parte di tutti gli attori ed a tutti i livelli. La recente Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, ha aggiornato le modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità ed ha ridefinito le linee di indirizzo volte ad

orientare le Pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, della valorizzazione del benessere di chi lavora e del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

Il Piano di Azioni Positive avrà durata triennale 2021-2023 e si pone da un lato come adempimento ad obblighi di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Il Piano sarà trasmesso alla Consigliera di parità territorialmente competente, nonché pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

ANALISI DI CONTESTO

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio alla data del 31.12.2022 a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori/trici:

DIPENDENTI	FEMMINE	MASCHI	PART TIME		POSIZIONI ORGANIZZATIVE	
			F	M	F	M
Categoria "D"	2	1				1
Categoria "C"	1	1				
Categoria "B"	0	5				
TOTALE	3	7	0	0	0	1

Personale a T.D.	Donne	Uomini
Cat. D	0	1
Cat. C		1
Cat. B		1

Si dà atto che occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, secondo quanto previsto dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Monte Roberto intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- a) Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e da ogni forma di discriminazione.
- b) Favorire la partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale che offrano possibilità di crescita e miglioramento, indistintamente per tutto il personale dipendente.

c) Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.

d) Garantire il diritto del proprio personale dipendente ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

a) AMBITO DI AZIONE: TUTELA DALLE MOLESTIE

Il Comune si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le segnalazioni al Comitato Unico di Garanzia da parte del dipendente relative a casi di mobbing, molestie o discriminazioni in genere.

b) AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE PROFESSIONALE

Il Comune si impegna a promuovere la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere. In particolare formazione all'accoglienza, all'ascolto, alla mediazione, col fine di dotare il personale dipendente degli strumenti utili ad affrontare le criticità sul posto di lavoro e di gestire lo stress. Tali finalità verranno realizzate attraverso un Piano di formazione "permanente", aperto sia in termini di fabbisogni che di possibile realizzazione di contenuti specifici, adeguato alle esigenze di crescita di professionalità dei vari uffici.

c) AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ

Il Comune si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze dei dipendenti, senza distinzione di genere. Potenziare le capacità di lavoratori e lavoratrici attraverso l'utilizzo di tempi più flessibili e di articolazioni orarie più rispondenti a particolari situazioni personali e familiari, compatibilmente con esigenze di servizio.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le personalizzazioni dell'orario di lavoro e l'utilizzo dello smart-working, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra vita familiare e vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc..

e) AMBITO DI AZIONE: TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Il Comune si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale, al fine di rendere l'ambiente di lavoro più sicuro e più tranquillo, per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione.

Tali finalità verranno realizzate attraverso analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente e con l'elaborazione di specifiche linee guida.

RISORSE FINANZIARIE DESTINATE AL PIANO

In relazione alle attività da realizzare, non si reputano necessari finanziamenti specifici.

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE

L'attuazione delle attività di cui al presente Piano sarà periodicamente monitorata attraverso incontri del CUG.

DURATA

Il presente Piano ha durata per il triennio 2021/2023.