

COMUNE DI PAGO VEIANO

PIANO DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2024-2025-2026

(Decreto Legislativo 11.04.2006, n. 198)

PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dalla Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita), viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2022/2024.

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 che indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fino a che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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.

L'uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale per tutti e rappresenta un valore determinante per la democrazia.

Per essere compiuto pienamente, il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita politico, economico, sociale e culturale.

Ai sensi del comma 2 dell'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010, e della Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica datata 4 marzo 2011, è stato istituito con delibera n. 102 del 13/11/2018, il Comitato Unico di garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il quale ha – tra l'altro – compiti propositivi e di verifica rispetto alla predisposizione dei piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti. Ai sensi dell'articolo 1 del DPR n.81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022, il presente Piano delle Azioni Positive risulta essere uno dei documenti facenti parte del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

1. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

ANALISI DATI DEL PERSONALE

Alla data odierna il personale in servizio a tempo indeterminato, oltre al Segretario comunale, è di n. 4 unità così suddivise:

Tempo indeterminato/Full time: n. 4 unità di sesso maschile, nessuna di sesso femminile.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

GENERE	Area E.Q	Area I.	Area O.E.	Area O.
Maschile	2	0	1	1
Femminile	0	0	0	0

Al predetto personale si aggiunge un Segretario Comunale (donna) in convenzione con altro ente ed n1 istruttore direttivo -dipendente part time presso il comune di Circello per n° 12 ore settimanali

RESPONSABILI DI SETTORE: Uomini n. 2 –

Si dà atto che , allo stato, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48 – comma 1 – del D.Lgs. n. 198/2006, in quanto vi è una sola donna che comunque ricopre il ruolo di maggiore Responsabilità (Segretario Comunale).

OBIETTIVI DEL PIANO

Gli obiettivi che il Comune di Pago Veiano si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale: non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia e, ove possibile, organizzare i percorsi formativi in orari compatibili con quelli delle lavoratrici;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie e di articolazioni orari diverse anche temporanee finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio e per motivate esigenze personali, familiari e sociali;
- Promozione di una cultura di genere e del rispetto del principio di non discriminazione, diretta ed indiretta.

Tali linee d'intervento debbono, naturalmente, inserirsi da un lato, nel peculiare quadro di contesto dell'Ente.

L'obbligo normativo espresso nelle premesse, viene formulato e successivamente realizzato dal Comune di Pago Veiano, attraverso le seguenti azioni positive:

Azione 1:

Gestione delle risorse umane - Per facilitare l'equilibrio di genere la gestione delle risorse umane sarà improntata sulla verifica degli aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra uomini e donne. In particolare dovrà essere assicurato che:

- nei bandi di selezione per l'assunzione sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata qualsiasi forma di discriminazione,
- sia favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, lunghe malattie, etc) mediante l'adozione di misure di accompagnamento;
- sia favorita la concessione di permessi studio al fine di favorire la riqualificazione professionale del personale.

Azione 2:

Assicurare a ciascun dipendente che particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Azione 3: 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;

Azione 4: : tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni;

DURATA DEL PIANO E DIFFUSIONE INFORMAZIONI

Il Piano , avente una durata triennale, ha ottenuto il parere favorevole della consigliera di parità(in atti al prot 1459 del 26.02.2024.) ed è pubblicato all'Albo Pretorio on-line, e nell'apposita sez della Trasparenza.

Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati, presso l'ufficio personale, pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltrare al C.U.G. – Comitato Unico di Garanzia – per le Pari Opportunità, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.