

PIANO AZIONI POSITIVE

2024-2026

IL CONTESTO

I dati sotto riportati, dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Labico da parte delle donne non incontri ostacoli;

la dotazione organica in servizio dell'Ente è così strutturata, tenendo conto del personale dipendente dal Comune:

| DESCRIZIONE | Categorie per sesso | | | | Totale Personale in servizio F. | Totale Personale in servizio M. |
|--------------------------------|---------------------|----------|----------------|----------|---------------------------------|---------------------------------|
| | A | B | C | D | | |
| Personale comunale in servizio | | 3F. | 3 F. e 3 M. | 4 F. | | |
| TOTALE ORGANICO | | 3 | 6 (3+3) | 4 | 10 | 3 |

Al suddetto personale si aggiungono risorse dell'Azienda Speciale che, non sconvolgono il rapporto tra il numero di lavoratori e quello delle lavoratrici.

Si dà atto, pertanto, 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 i generi inferiore ai due terzi. Risulta comunque necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare e attivare strumenti per consolidare le pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal scopo il presente Piano triennale di 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.

AZIONI POSITIVE DEL PIANO

Le azioni previste, fatti salvi aggiornamenti sulla base dei risultati conseguiti e di specifiche esigenze locali sono le seguenti:

- a) **garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale**, senza discriminazione di genere. A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati in collaborazione con i Responsabili dei servizi. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Servizio e i Responsabili al Segretario Comunale; durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione e se esterni, con copertura di tutte le spese di trasferta. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio del personale. Si dà atto che nel corso dell'anno 2024 tutti i dipendenti dovranno partecipare a corsi di formazione con riferimento alle proprie competenze professionali, anche per approfondimenti connessi alla prevenzione della corruzione.

- b) **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 laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Si lavorerà per migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili nonché per prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro.
- c) **riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione.**
- d) **garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.**
- e) **promuovere la partecipazione delle donne alle occasioni e nei processi istituzionali di confronto con la cittadinanza** quali: Consigli Comunali, riunioni istituzionali, ecc.
- f) **Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.**
- g) **In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale** queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina dei CCNL si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale ed è soggetto ad aggiornamenti.

Dalla data della esecutività della deliberazione che lo approva sarà pubblicato all'Albo on line e nella sezione amministrazione trasparente nonché affisso in luogo ben visibile al personale.