



AZIONI POSITIVE 2024/2026

PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di diseguità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente. L'articolo 42 del D.Lgs.11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Tali misure debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale, predisposti, ai sensi dell'articolo 48 del medesimo provvedimento legislativo, da ogni Amministrazione.

Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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. La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti. In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere dal decreto legislativo n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate. Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La stessa rapidità di tale processo, e la continua evoluzione dei fattori socio-economici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.

Il presente Piano di Azioni Positive 2024/2026 si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Castelvecchio di Rocca Barbena per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità e si pone in continuità con il precedente Piano.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce, come già fatto negli ultimi anni, l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale
2. Formazione e riqualificazione del personale
3. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio
4. Diffusione informazioni sulle pari opportunità

Il tema dello smart working, divenuto fondamentale in occasione della difficile condizione sociale e lavorativa che ha caratterizzato l'anno 2020, si trasformerà nella principale azione di sostegno alla famiglia.

ANALISI DEL CONTESTO LAVORATIVO – SITUAZIONE ATTUALE

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Castelvecchio di Rocca Barbena non può prescindere dalla situazione dell'organico del Comune la cui situazione è la seguente:

Dipendenti al 31.12.2022: n. 2 di cui n. 1 donna (Posizione organizzativa Area Amministrativa) e n. 1 uomo operaio-autista scuolabus, entrambi a tempo indeterminato.

L'Ente si avvale di collaborazioni di natura temporanea, tramite l'utilizzo di dipendenti (ex. Art. 1, comma 557, L. 30.12.2004 n. 311) la cui situazione è la seguente:

n. 1 uomo presso l'Ufficio Urbanistica (6 ore settimanali) e n. 1 donna supporto alla Segreteria generale (5 ore settimanali).

Il presente piano di azioni positive si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, con riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

A) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale

1. Il Comune di Castelvecchio di Rocca Barbena si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso o selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile ed a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.
2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
3. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un candidato uomo, l'eventuale scelta deve essere opportunamente giustificata.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Castelvecchio di Rocca Barbena valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.

B) Formazione e riqualificazione del personale

1. I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati, ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze

familiari o malattia, 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 eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

3. Le attività formative saranno finalizzate ad un miglioramento della gestione delle risorse umane e della qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

C) Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio

1. Il Comune di Castelvechio di Rocca Barbena vuole favorire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali dei dipendenti attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione anche mediante una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni e del tempo del lavoro, contemplando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante la flessibilità dell'orario.
2. Il Comune promuove 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. Migliora la qualità del lavoro e potenzia quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

D) Diffusione informazioni sulle pari opportunità

1. Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione. Il Piano viene pubblicato all'Albo Pretorio on line, sul sito web del Comune di Castelvechio di Rocca Barbena nella sezione "Amministrazione Trasparente".
2. Di esso verrà data informazione al personale dipendente del Comune di Castelvechio di Rocca Barbena, con invito ai Responsabili di Servizio a dare attuazione a quanto ivi previsto.
3. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.