

PIANO AZIONI POSITIVE

Periodo 2024/2026

Il programma triennale di azioni positive, (PAP) previsto dall'art. 7, comma 5, del Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196, ora riformulato dall'art.48 del D. Lgs.11/04/2006, n.198, è finalizzato a favorire l'integrazione del principio di pari opportunità nelle concrete scelte di gestione delle risorse umane garantendo l'esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne.

Lo scopo ultimo delle azioni positive e del presente piano è quello di promuovere una sperimentazione innovativa della gestione delle risorse umane in contesti e strutture organizzative che siano più aperte e flessibili.

OBIETTIVI

Il piano delle azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Il D. Lgs. n. 198 dell'11.04.2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, che devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi: – Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente – Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale – Valorizzazione delle caratteristiche di genere

Gli obiettivi che si ritengono prioritari sono i seguenti:

Promuovere la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, superando eventuali resistenze al cambiamento che possono riguardare tempi e luoghi di lavoro, nell'ottica di una progettualità che coniughi le esigenze organizzative dell'Ente con quelle personali;

Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro in un'ottica di attenzione ai temi delle posizioni delle donne nell'organizzazione del lavoro in essere e nelle dinamiche di sviluppo di tutto il personale, garantendo un'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in termini di opportunità lavorative e sviluppo professionale che tenga comunque conto delle diverse specificità in genere.

Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che possono provocare effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera.

MONITORAGGIO ORGANICO

La realizzazione del piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune di Arquata del Tronto.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo determinato e indeterminato, alla data del 31/12/2023, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

Lavoratori	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex. Cat. D)	Area degli Istruttori (ex Cat. C)	Area Operatori Esperti (ex.Cat. B)	Area Operatori (ex.Cat. A)	Totale
Donne	4	4	/	/	8
Uomini	8	5	2	1	16
Totale	12	9	2	1	24

Due dipendenti uomini ricoprono il ruolo di Responsabili dei settori Tecnico e Amministrativo.

La responsabilità del Settore Finanziario è attualmente affidata al Sindaco dall'art. 53, comma 23, della legge 388/2000, così come modificato dall'art. 29, comma 4 della legge 448/2001.

La Responsabilità del Settore Polizia Locale è ricoperta da una donna dal 01.01.2024.

Il Segretario Comunale è una donna.

Il Comune di Arquata del Tronto dispone inoltre di un referente alle pari opportunità, ruolo assegnato ad una donna, ovvero all'attuale Capogruppo consiliare di maggioranza.

ASSUNZIONI

Il Comune di Arquata del Tronto redige e aggiorna il proprio "Piano Fabbisogno di Personale" in base al costante monitoraggio delle figure professionali necessarie all'interno dei vari Settori ed anche sulla base della normativa vigente.

Le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 50 bis del D.L. 189/2016 vengono autorizzate dalla Regione Marche.

FORMAZIONE

Dall'analisi dei dati dell'Ente emerge che la formazione e l'aggiornamento del personale avviene senza discriminazione tra uomini e donne come metodo permanente per assicurare l'efficienza attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

CONDIZIONI DI LAVORO

Tempo parziale: i dipendenti che fanno richiesta ottengono di ridurre l'orario lavorativo sulla base di oggettive difficoltà personali di conciliare la vita lavorativa e le problematiche familiari, ad oggi non sono pervenute richieste in tal senso.

AZIONI PROGRAMMATE PERIODO 2024 – 2026

OBIETTIVO	AZIONI	TEMPI
Garantire il rispetto della normativa in materia di pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e il rispetto della parità di genere nelle procedure concorsuali prevista dal nuovo dpr 82/2023, nonchè la presenza di entrambi i sessi nelle commissioni di concorso e nelle selezioni	Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni. Dare le medesime opportunità di partecipazione a uomini e donne in modo da garantire ottimale gestione delle risorse umane e lo sviluppo equo delle capacità professionali. Assicurare il rispetto della normativa interna di pari opportunità nella redazione dei bandi e nella nomina delle commissioni di concorso e di selezione; In particolare, al fine di garantire l'equilibrio di genere nelle pubbliche amministrazioni, nei bandi di concorso verrà indicato, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'amministrazione che lo bandisce, calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. (art. 1 d.p.r.82/2023)	Anni 2024 e succ.

<p>Promozione di una cultura di pari opportunità nella vita sociale, politica e professionale.</p>	<p>Diffusione e/o adesione di percorsi formativi che favoriscano l'inserimento della donna in posizione apicale nella vita sociale e politica e professionale Incentivazione a partecipare a corsi, seminari, incontri, organizzati di particolare interesse. Tale incentivazione si estrinseca anche in una maggiore flessibilità oraria o anche mediante la concessione di appositi permessi.</p>	<p>Anni 2024 e succ.</p>
<p>Promozione della compatibilità tra lavoro e famiglia</p>	<p>Risoluzione di problematiche derivanti da situazioni familiari particolarmente difficili (es. genitore solo, presenza nel nucleo familiare di persone diversamente abili ecc.) Favorire il reinserimento nel mondo del lavoro senza creare situazioni di svantaggio nell'ambiente di lavoro del personale al rientro da congedi per maternità/paternità. Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro. Le richieste di maggiore flessibilità dovranno essere analiticamente motivate.</p> <p>Modifica dell'articolazione dell'orario lavorativo.</p> <p>Lgs. 151/2001 a favore della maternità e della paternità, in modo da favorire le opportunità di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi della vita.</p>	<p>Anni 2024 e succ.</p>

<p>Promozione di pari opportunità di sviluppo professionale e qualità del lavoro</p>	<p>Monitoraggio dello sviluppo professionale di ciascun dipendente. Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.</p> <p>Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.</p>	<p>Anni 2024 e succ.</p>
--	--	--------------------------

INFORMAZIONE

Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, assicurazione di un ambiente di lavoro libero da discriminazioni in un clima in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità delle persone. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, anche al fine di raccogliere informazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso del piano.

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Con atto del Direttore Generale n. 37 del 25/11/2011 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ai sensi dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183, che ha apportato modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del Dlgs. 165/2001, prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

Si fa presente che in relazione alla mole di lavoro legata all'emergenza sisma che ha danneggiato gravemente il territorio di Arquata del Tronto e alle problematiche legate alla ricostruzione, non è stato possibile nominare il CUG;

Si prevede tuttavia di costituire il CUG il prima possibile anche in forma associata con altri Comuni limitrofi;

MONITORAGGIO

Le iniziative contenute nel presente Piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna a continuare e ad intraprendere nel triennio 2024/2026 per dare concreta attuazione ai principi di parità.

Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese, verranno pianificati per ciascun intervento tempi di attuazione, nonché risultati da conseguire al fine di poter impostare un monitoraggio periodico dall'avanzamento delle iniziative.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e trasmesso a tutti i dipendenti.