

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2024/2026 EX ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 “CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA’ TRA UOMO E DONNA”

PREMESSA

Nell’ambito delle finalità espresse dalla L. n. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.LGS. N. 196/2000, n. 165/2001 e 198/2006) ossia favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro anche mediante l’adozione di misure denominate azioni positive per le donne al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2024/2026.

Con il presente piano triennale delle azioni positive l’Amministrazione Comunale favorisce l’adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. Alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento nei limiti delle disponibilità di bilancio e nel rispetto della normativa vigente;
2. Agli orari di lavoro flessibile;
3. All’individuazione di concrete opportunità di sviluppo, di carriera e di professionalità, anche attraverso l’attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. 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.

L’art. 1, comma 1 lett. c) del D. LGS. 30.03.2001 n. 165 prevede la realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità

alle lavoratrici e ai lavoratori, nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e violenza morale o psichica.

In conformità a quanto previsto dall'ordinamento vigente (artt. 1 comma 1 lett. c); 7 comma 4 e 57 del D. Lgs. N. 165/2001) si dà atto che il Comune di Tora e Piccilli, tenendo in debito conto i principi generali inerenti le pari opportunità, cura costantemente la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dell'Ente attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

Con il presente piano, quindi l'Ente si impegna a garantire, anche nel corso del prossimo triennio, un'adeguata attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento prevedendo, seppur con diversi livelli di approccio formativo, il coinvolgimento, ove possibile, del personale di tutte le categorie, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, in particolar modo del personale femminile che rientra in servizio dopo assenze legate all'utilizzo di congedi parentali e malattie, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (ad esempio, corsi di mezza giornata anziché giornata intera) oltreché il puntuale aggiornamento, mediante l'utilizzo di apposite risorse umane e strumentali interne.

L' art. 7 comma 1 del D. Lgs n. 165/2001 prevede a carico delle pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri, l'onere di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro. Tale onere verrà rispettato dall'Amministrazione Comunale.

Con il presente piano l'Ente si impegna a 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.

L'art. 57 comma 1 del D.LGS n. 165/2001 prevede a carico delle pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri, l'onere di riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'art. 35, comma 3 lettera e). Tale onere è

rispettato dal Comune sia per quanto riguarda le procedure selettive e concorsuali pubbliche che per quanto riguarda le procedure selettive interne.

Con il presente piano l'Ente si impegna a garantire nel prossimo triennio, piena continuità nel rispetto dell'onere succitato che, già attiene in debito conto i principi generali inerenti le pari opportunità e a finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

L'art. 48 del D.LGS 11.04.2006 n. 198 prevede la rimozione degli ostacoli che di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e favorisce il riequilibrio della presenze femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Tora e Picilli non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune non presenta notevoli situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, così come risulta dalla tabella seguente:

categoria	Uomini	Donne	Totale
D	0	1	1
C	1	0	1
B	1	0	1
A	0	0	0
Totale	2	1	3

Con il presente piano l'Ente si impegna:

- Ad assumere, nel corso del prossimo triennio, posizioni formali ed ufficiali, volte a superare quegli atteggiamenti che possano arrecare pregiudizio allo sviluppo dei corretti rapporti umani e professionali tra colleghi e colleghi di lavoro;

- A mantenere, nel prossimo triennio, in linea di massima e compatibilmente con le esigenze di servizio, le attuali misure organizzative che, anche in considerazione delle altre specifiche norme che disciplinano la materia delle assunzioni e dell'organizzazione del personale degli enti locali, già tengono in debito conto i principi generali inerenti le pari opportunità;
- A garantire che in occasione tanto di assunzioni, quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile, sia accompagnata da un'esplicita e adeguata motivazione.

Con il presente piano l'Ente si impegna, assumendo come preminenti gli interessi della collettività, dell'utenza e delle pari opportunità:

- A garantire nel prossimo triennio eguale attenzione alle manifeste necessità di lavoratrici e lavoratori adattando, se è necessario, l'orario di servizio, anche in modo differenziato;
- A favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro;
- Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Il Comune di Tora e Piccilli si riserva la possibilità di procedere ad integrare e /o modificare il presente piano, qualora se ne presentasse la necessità.