

**PIANO DI AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITÀ
PER IL PERIODO 2025 - 2027**

Premessa

Le azioni positive sono 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 finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Fonti normative

- D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";
- art. 7 comma 1 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "codice della pari opportunità tra uomo e donna", art. 48;
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs. 9.4.2008 n. 81 "Attuazione della legge 123/2007 in materia di salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", art. 28 comma 1.

Risorse umane

Nell'organizzazione del Comune di Gambellara è presente una forte componente femminile. L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, così come risulta dalla tabella che segue:

Lavoratori	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Area degli istruttori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori	Totale
Uomini	1	1	2	0	4
Donne	3	10	1	0	14
Totale dipendenti	4	11	3	0	18

Obiettivi del piano per il triennio 2025/2027

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006, n. 198, pertanto il piano 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

Nel corso del prossimo triennio 2025/2027, nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, questa amministrazione comunale intende realizzare le seguenti azioni:

- Azione 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da discriminazioni.
- Azione 2: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- Azione 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Azione 4: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Azione 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da discriminazioni:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- 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 possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili;
- prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro;
- contrastare atteggiamenti miranti a svilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta.

Azione 2: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio:

- consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale in presenza di oggettive necessità di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi;
- valutare e risolvere particolari necessità di tipo familiare o personale nel rispetto di equilibrio fra le richieste del dipendente e le esigenze di servizio ponendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;
- ferma restando la disciplina dei CCNL, individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare, utilizzando gli strumenti offerti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Azione 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale:

- 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. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile. Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni sia interni. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio del personale.

Azione 4: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale:

- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro, dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale e in sede di procedure per la progressione economica all'interno delle aree e di mobilità interna.

Durata del piano e monitoraggio

Il presente piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione. Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Pubblicità e diffusione

Il piano è pubblicato all'albo pretorio dell'Ente, sul sito internet e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

---oOo---