

PAP - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI TAGGIA PER IL TRIENNIO 2025 - 2027

PREMESSA

Il PAP - Piano triennale delle Azioni Positive per favorire le pari opportunità nell'ente, è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità e condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

L'art. 48, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive per l'adozione di misure mirate 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 che indiretta - e sono misure "temporanee" in quanto necessarie fintanto che non si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

In particolare le azioni positive individuate devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di 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;
- tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazione;
- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

OBIETTIVI

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Taggia sono le seguenti:

- flessibilità dell'orario di lavoro,
- modalità di concessione del part-time,
- modalità di concessione del lavoro agile (smart working) regolamentato con circolare del Segretario Comunale;

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, gli obiettivi che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2025 – 2027 sono:

1. tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
4. sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
5. promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro.
6. promuovere l'inclusione e l'accessibilità a tutti i dipendenti nonché garantire l'uniformità della tutela dei lavoratori con disabilità.

LINEE DI INTERVENTO:

1 - DESCRIZIONE INTERVENTO: ORARI DI LAVORO

Obiettivo:

- favorire l'equilibrio e la conciliazione tra esigenze 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 delle mansioni da svolgere e 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 legate alla genitorialità e/o altre situazioni critiche.

Finalità strategiche:

- 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.

2 - DESCRIZIONE INTERVENTO: SVILUPPO DELLE CARRIERE E PROFESSIONALITA' DEL PERSONALE

Obiettivo:

- fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, sia al personale con disabilità, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;

Finalità strategiche:

- creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

3 - DESCRIZIONE INTERVENTO: TUTELARE L'AMBIENTE DI LAVORO DA CASI DI MOLESTIE, MOBBING E DISCRIMINAZIONI

Obiettivo:

- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- evitare atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Finalità strategiche:

- favorire l'ascolto per ogni forma di disagio, in modo che il dipendenti possa liberamente rivolgersi a diversi soggetti: il CUG, il Servizio Personale, i Responsabili;
- coordinare, nel rispetto della riservatezza delle situazioni, eventuali azioni per risolvere le situazioni di disagio segnalate, anche, se del caso, mediante il supporto di specialisti facenti capo all'area sociale.

4 - DESCRIZIONE INTERVENTO - GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE.

Obiettivo:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere le pari opportunità nell’abito della formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale.

Finalità strategiche:

- prevedere nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Il caso di assenza di parità di genere deve essere adeguatamente motivato;
- non privilegiare nelle procedure di reclutamento il genere e in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l’eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata;
- nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l’accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- nell’organizzazione dei corsi formativi, devono essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant’altro in modo che siano accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro a part-time;
- nel caso di organizzazione di corsi formativi e di aggiornamento in sede, è data la possibilità di partecipare anche alle dipendenti in congedo di maternità, naturalmente nel rispetto della vigente normativa in materia. La lavoratrice in congedo potrà liberamente partecipare senza obbligo;
- porre particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad es. congedo di maternità o di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia ecc.), realizzando speciali forme di graduale aggiornamento o di affiancamento al momento del rientro in servizio, per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione lavorativa.

5 - DESCRIZIONE INTERVENTO - PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ IN MATERIA DI FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE.

Obiettivo:

- mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro tesi anche a tutelare le esigenze familiari;
- promuovere occasioni e strumenti di formazione e aggiornamento del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre;

Finalità strategiche:

- mantenere ampia flessibilità della definizione della formazione e aggiornamento, con particolare attenzione alle esigenze familiari derivanti dalla presenza nella rete familiare di figli minori, anziani o disabili, manifestate, nel Comune di Casaluce, in prevalenza dal personale femminile;
- consentire la uguale possibilità, per le donne lavoratrici e per gli uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l’affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.

6 - DESCRIZIONE INTERVENTO - INFORMAZIONE

Obiettivo:

-Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità;

Finalità strategiche:

-Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere;

- Per quanto riguarda i Responsabili di servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

7 - DESCRIZIONE INTERVENTO - REGOLAMENTI DELL'ENTE

Obiettivo:

- Adozione/costante aggiornamento dei regolamenti inerenti alle tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale.

Finalità strategiche:

- Rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione.

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione a cura della Giunta comunale.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, per poter procedere, alla scadenza, a un suo adeguato aggiornamento.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Una volta approvato, il Piano deve essere pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile a tutti i dipendenti del Comune.