

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2022-2024

Premessa

L'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 prevede che i Comuni, sentite le locali RSU predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente dei lavori, tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett.c) del D.Lgs. 165/2001).

Obiettivi

Nella definizione gli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. Tutela e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
2. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. Ritenerne come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobilitanti;
4. Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. Rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
6. Offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorate soprattutto medio-alte;
7. Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. Sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;

L'organico del Comune

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di MAISSANA non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla tabella che segue:

Categoria	B	C	D
Posti di ruolo a tempo pieno	3	1	1
Posti di ruolo a tempo parziale			
Posti a tempo determinato		2	
Incarichi di collaborazione a progetto			
TOTALE	3	3	1

Il piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà quindi 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.

Le azioni positive

1. Rinnovare l'impegno a costituire e rendere operativo il Comitato Unico di Garanzia (CUP);

2. Promuovere un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale;

3. Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 garantire:

- a) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
- b) adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscono la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscono ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- c) motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/progressioni;
- d) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;

4. Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc...

Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate dal Comitato Unico di Garanzia dei servizi;

5. Istituire la banca delle ore quale strumento di ulteriore flessibilità per la conciliazione della vita familiare con l'attività professionale;

6. Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambito di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

Uffici impegnati e/o coinvolti nella realizzazione delle azioni positive

Ufficio Segreteria
Ufficio Polizia Locale
Ufficio Ragioneria

Spese previste

L'attuale configurazione degli orari di lavoro già tende al perseguimento degli obiettivi stabiliti dal Piano. Il suo potenziamento, in vista degli obiettivi sopra descritti potrà essere conseguito attraverso una razionalizzazione dell'organizzazione interna, senza l'assunzione di spese specifiche, fatta eccezione per specifiche iniziative rivolte a personale rientrando dal congedo per maternità/paternità, che saranno oggetto di appositi provvedimenti da concertare con la RSU.

Monitoraggio

Il Segretario Comunale curerà il monitoraggio del piano relazionando annualmente alla Giunta Comunale e alle RSU.