



COMUNE DI SAN RAFFAELE CIMENA

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

ANNI 2025-2027

PREMESSA

Gli Enti locali, e in particolare il Comune, rappresentando l'istituzione più vicina ai cittadini ed alle cittadine, devono per primi promuovere una cultura delle pari opportunità, adottando azioni che servano ad incentivare le iniziative delle donne atte a rimuovere gli ostacoli presenti nel mondo del lavoro, nella realtà sociale, nelle istituzioni, prendendo coscienza dei propri diritti sociali e civili.

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza e di pari opportunità, il Comune di San Raffaele Cimena adotta il presente Piano di Azioni Positive, conformemente a quanto disposto dal Decreto Legislativo n. 198/2006.

Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano, il personale dipendente e le organizzazioni sindacali potranno presentare pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti all'Amministrazione comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

FONTI NORMATIVE

Il Decreto legislativo 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", all'art. 48 prevede

«Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici (omissis) predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi».

L'art. 42 dello stesso Decreto legislativo recita:

«1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;*
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;*
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;*

d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico retributivo;

e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi».

SITUAZIONE ATTUALE

La situazione attuale del personale dipendente in servizio, a tempo determinato e indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO: n. 13 di cui:

DONNE N. 7 - UOMINI N. 6

oltre al Segretario Comunale, donna.

La situazione organica, per i quanto riguarda i dipendenti nominati Responsabili ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

RESPONSABILI DI SERVIZIO: n. 2 di cui:

DONNE N. 1 - UOMINI N. 1

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, co. 1, D. Lgs. N. 198/2006.

OBIETTIVI e relative AZIONI POSITIVE

L'obiettivo che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco dell'anno 2025 è:

Istituire Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

Gli obiettivi che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1 – Prevenire e rimuovere le discriminazioni

OBIETTIVO: Garantire l'osservanza di tutte le norme vigenti che vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo, nelle procedure di reclutamento e nella gestione del personale relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua;

Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;

Promuovere la presenza femminile negli organismi collegiali;

AZIONE: Verificare l'applicazione delle norme, disposizioni di servizio e comportamenti che vietino qualsiasi discriminazione diretta e indiretta. Rispettare le normative di legge per le pari opportunità nelle procedure di reclutamento, nella redazione degli atti e nella nomina delle commissioni di concorso assicurando la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere.

2 - Garantire forme di conciliazione tempi di vita-lavoro

OBIETTIVO: Sono state attuate le disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, garantendo comunque l'erogazione dei servizi alla cittadinanza;

Tali disposizioni trovano applicazione nel "Regolamento del lavoro agile" approvato con delibera di Giunta Comunale n. 83 del 27/11/2023;

Garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali, maternità facoltativa, allattamento e ulteriori istituti che garantiscano la tutela ed il sostegno della maternità e della paternità;

Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio o di necessità di cura nei confronti di disabili, anziani, minori, ecc. su richiesta del personale interessato;

Favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura;

AZIONE: Regolamentare con specifiche modalità la flessibilità dell'orario di lavoro nei casi dove emergano necessità;

Provvedere ad attivare la modalità di lavoro agile in base alle previsioni del "Regolamento del lavoro agile" vigente, rapportandolo alle attività che il dipendente può svolgere in modo delocalizzato, in base alla mappatura, compresa l'attività di formazione prevista al punto successivo;

Facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time, su richiesta del dipendente interessato ed eventuale reversibilità dell'orario part-time in full-time, compatibilmente con le esigenze organizzative dei pubblici servizi e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.

3 - Valorizzare la formazione del personale e diffondere un modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità

OBIETTIVO: Attivare percorsi formativi per permettere la crescita professionale dei dipendenti, approfondendo le proprie specifiche competenze necessarie per espletare l'attività lavorativa;

Diffondere la cultura delle pari opportunità attraverso lo strumento della formazione e/o evento formativo;

Utilizzare quale strumento a disposizione per la formazione i portali: Syllabus (portale del Dipartimento della Funzione Pubblica) e Asmel.

AZIONE: Organizzare eventi e incontri formativi per sensibilizzare e diffondere la cultura delle pari opportunità, incrementare corsi formativi sulla materia e la relativa partecipazione dei destinatari. Implementazione la formazione dei dipendenti attraverso la predisposizione di corsi attinenti alle mansioni svolte, compresa la formazione specialistica, ampliando il numero di destinatari e sfruttando la possibilità di utilizzare le piattaforme digitali.

Utilizzare la piattaforma Syllabus quale riferimento specifico ai corsi formativi, erogati dal dipartimento della Funzione Pubblica, Asmel e altre specifiche di settore. Il target di personale partecipante dovrà essere pari al 75% del numero dei dipendenti per il 2025 e del 100% per il 2026.

Il livello di formazione da raggiungere di 40 ore annuali può essere raggiunto anche attraverso altre piattaforme e con formazione interna mirata

4 - Diffondere il benessere organizzativo e garantire la tutela dell'ambiente di lavoro

OBIETTIVO: Diffondere il benessere organizzativo, inteso come la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno, elemento fondamentale per garantire la qualità dell'ambiente lavorativo del dipendente.

AZIONE: Favorire nella gestione del personale la comunicazione interna, la trasparenza nelle decisioni e nelle micro-azioni assunte quotidianamente, la partecipazione e la collaborazione tra dipendenti, garantire una gestione più collaborativa e partecipativa per rafforzarla motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'organizzazione.

Facilitare l'inserimento dei neoassunti attraverso l'affiancamento di personale esperto con affiancamento specifico e puntuale anche con il supporto di ex dipendenti in quiescenza.

5 – Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

OBIETTIVO: diffusione di informazioni in materia di pari opportunità, della normativa e di eventuali iniziative con tutti gli strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione.

AZIONE: Utilizzare il canale informativo di intranet aziendale e gli altri strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione per la diffusione, promozione e verifica di iniziative per le materie di competenza.

Adottare iniziative per diffondere la cultura delle pari opportunità e delle differenze e per contrastare la violenza di genere.

DURATA

Il presente Piano ha validità triennale, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006.

Il Piano potrà essere successivamente integrato sulla base delle proposte formulate dall'istituendo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito ed in luoghi accessibili a tutti i dipendenti.