

COMUNE DI RIPARBELLA

Provincia di Pisa



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

SEZIONE 3.3.8 del PIAO “*Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere*”

TRIENNIO 2025 - 2027

Premessa

L'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano 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. Attraverso detti piani l'Amministrazione persegue il fine delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

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

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.

Obiettivi

La definizione degli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere è ispirata ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) 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:

- tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;

- 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;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 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;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro a prescindere dal sesso e dall'orientamento sessuale;
- offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

L'organico del Comune

Il personale dipendente attualmente in servizio a tempo indeterminato e determinato è così distribuito tra le diverse categorie:

Dipendenti	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
Donne	3	1	2	0	6
Uomini	0	3	3	1	7
TOTALE	3	4	5	1	13

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Riparbella non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne.

Ai predetti dipendenti va aggiunto il Segretario Comunale (donna).

I dipendenti a tempo indeterminato Responsabili di Servizio - titolari di posizioni organizzative

- ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs 267/2000 risultano essere:

Donne categoria D n. 4 (di cui uno non inserito nella tabella sovrastante in quanto assunta con contratto ex art. 110 TUEL)

Le azioni positive

1. Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo la prevenzione di qualsiasi forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua;
2. Costituire il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) entro il 31/12/2025;
3. Promuovere un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale;
4. Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57 del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 garantire:
 - la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
 - adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - riservare a componenti del sesso meno rappresentato, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componente 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;
 - 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.
5. disciplinare le modalità di svolgimento del lavoro agile in fase non emergenziale, da adottare per concepire un modo innovativo dell'attività lavorativa in base ai principi di informatizzazione, responsabilizzazione, conciliazione tempi di lavoro/tempi di vita, flessibilità operativa;
6. somministrazione di un questionario sulle discriminazioni/violenze al fine di garantire un

monitoraggio, anche in un'ottica di genere, della situazione del personale dell'Ente.

Durata del piano

Il presente piano ha durata triennale. Il piano è pubblicato all'Albo Pretorio del Comune ed è inoltre pubblicato sul sito dell'Ente.

Nel periodo di vigenza 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.