

SOTTO SEZIONE 3 DEL PIAO 2025-2027

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere. Coerentemente con le Strategie delineate nella Parte Prima e con il quadro normativo definito a livello europeo e nazionale, le Linee Guida, si prefiggono di declinare gli obiettivi prioritari che le Amministrazioni devono perseguire nell'individuare misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, collocandoli nel contesto dei principi dell'Unione europea nonché del quadro ordinamentale nazionale, normativo e programmatico.

L'analisi dell'attuale situazione del personale in servizio nell'Ente a tempo indeterminato evidenzia il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne su un organico di 8 dipendenti:

SERVIZI	DONNE	UOMINI	TOTALE
Area Amministrativa e Finanziaria	4	0	4
Area Tecnica	1	4	5
Polizia Locale	0	1	1

Schema composizione del personale disaggregato per categoria

RUOLO/CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Funzionari (EQ)	1	1	2
Funzionari	0	0	0
Istruttori	4	1	5
Operatori Esperti	0	3	3

Schema composizione del personale disaggregato per categoria e per orario di lavoro

CATEGORIA Funzionari ed EQ	DONNE	UOMINI	TOTALE
Posti a tempo pieno	1	1	2
Posti a part-time	0	0	0
CATEGORIA Istruttori			
Posti a tempo pieno	3	1	4

Posti a part-time	1	0	1
CATEGORIA Operatori Esperti			
Posti a tempo pieno	0	3	3
Posti a part-time	0	0	0

A livello generale, si deve dare atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi, pertanto gli obiettivi di genere saranno orientati a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione di vita e lavoro.

L'individuazione degli obiettivi dovrà avere un taglio operativo, focalizzandosi su alcune priorità invece di affrontare tutte le problematiche legate alla parità di genere.

A questo scopo, gli aspetti su cui si concentra il presente piano riguardano il rafforzamento della parità di genere nel corso di tutta la carriera lavorativa, promuovendo modalità organizzative che favoriscano la partecipazione femminile nello sviluppo professionale e con particolare attenzione all'accesso ai ruoli apicali, ambito in cui - secondo l'evidenza empirica - si concentra il maggiore squilibrio.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

OBIETTIVO	TARGET
Formazione delle Commissioni di concorso/selezioni	Garantire la presenza delle donne in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni in misura pari almeno ad 1/3, salvo motivata impossibilità
Partecipazione a corsi di formazione qualificati e sul tema delle pari opportunità	A tutti i dipendenti è garantita, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, la partecipazione a corsi di formazione professionale qualificati. Si proporrà alla gestione associata del servizio sicurezza sul lavoro una sensibilizzazione sui temi del benessere organizzativo coinvolgendo anche i responsabili di ufficio.
Rientro da maternità, congedi parentali o altri	Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro

periodi di assenza	che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.
Flessibilità di orario	Ai fini di migliorare la conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro si propone di sperimentare una tipologia di orario flessibile che permetta di soddisfare esigenze familiari, di cura, di tutela della salute nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti, ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. e valutando un eventuale adeguamento del Regolamento comunale sull'orario di lavoro e di servizio.
Partecipazione istituzionale	Promuovere la partecipazione delle donne alle occasioni e nei processi istituzionali di confronto con la cittadinanza quali: Consigli Comunali, riunioni istituzionali su tutti i temi affrontati (bilancio, lavori pubblici, pianificazione del territorio etc.) sensibilizzazione sulla necessità di conciliare lavoro e famiglia.