

PARI OPPORTUNITA'

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2025-2027

Premessa

In base all'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000, i Comuni sono tenuti a predisporre dei piani di azioni positive che tendano ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro, tra uomini e donne. Le azioni positive sono misure temporanee speciali. Si definiscono misure di carattere "speciale" in quanto sono specifiche e ben definite, per eliminare ogni tipo di discriminazione e "temporanee", in quanto necessarie fintanto venga rilevata una disparità di trattamento tra uomini e donne. Tali piani sono triennali e vi è la possibilità che vengano finanziati dalle pubbliche amministrazioni, come previsto dall'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001. Al fine della predisposizione del piano, l'Unione è tenuta a sentire le organizzazioni sindacali ammesse alla sottoscrizione dei contratti decentrati e le rappresentanze sindacali unitarie. L'Ente Locale deve inoltre consultare il Comitato per le pari opportunità e la Consigliera di parità territorialmente competente.

Il D.Lgs. 01.04.2006, n. 198 "Codice della pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'art. 6 della L. 28.11.2005, n. 246, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23.05.2000, n. 196 "Disciplina delle attività e delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", e di cui alla L.10.04.1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

La normativa ha confermato altresì successivamente che l'eccellenza nell'utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni si realizza attraverso la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo le pari opportunità ed applicando condizioni omogenee rispetto a quelle del settore privato.

L'Unione Lodigiana Grifone cura la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni di genere, ivi compreso per le qualifiche dirigenziali, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli enti attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

L'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (rilevamento al 26/03/2025) presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

Donne	7
Uomini	3
Totale dipendenti	10

Variazioni rispetto alla rilevazione del 11/04/2024:

dimissioni = 1

pensionamenti = 1

nuovi assunti = 2

Dalla situazione attuale del personale, si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006, n. 198, in quanto non sussiste un divario, fra i generi, inferiore ai due terzi.

L'Unione Lodigiana Grifone è da sempre interessata a garantire le pari opportunità; ciò si può evincere dalla predominante presenza femminile nell'organico dell'ente. Dallo schema di seguito riportato, inoltre, si può notare in tutti i settori un'eccedenza di personale di sesso femminile rispetto al maschile.

Dati aggiornati alla data 27/03/2025:

Servizi	N° Uomini	N° Donne
Area I – Finanza dell'Unione	0	1
Area II – Affari Generali	1	1
Area III – Demografico Servizi Sociali Scolastico	0	5
Area IV – Governo del Territorio	2	0
Totale	3	7

Per quanto riguarda la composizione di genere per categorie, non si segnala nessuna segregazione verticale in quanto si è in presenza di un sostanziale equilibrio. La seguente tabella dimostra l'affermazione pocanzi esplicitata.

Dati aggiornati alla data 27/03/2025

Area (ex cat.)	N° Uomini	N° Donne
O (ex A)	0	0
OE (ex B)	1	2
I (ex C)	0	4
F (ex D)	2	1
Totale	3	7

Il piano delle azioni positive è 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.

Obiettivi

Sulla base della situazione attuale dell'Unione Lodigiana Grifone, si formulano i seguenti obiettivi per il piano triennale di azioni positive:

Obiettivo 1) - promuovere le pari opportunità in materia di formazione ed aggiornamento.

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni servizio, consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quanto altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze ad un livello costante.

Soggetti coinvolti: tutti i dipendenti, Responsabili dei Servizi

Aggiornamento del 27/03/2025

Dall'ultimo rilevamento, sono stati somministrati ai dipendenti piani di formazione secondo il PIAO 2024-2026. È previsto lo svolgimento di nuovi piani di formazione nei prossimi mesi con contenuti diversificati in base alle esigenze di ogni Servizio. Sarà possibile avere accesso ai corsi di formazione in giorni e orari diversi, in modo tale da facilitarne la fruizione anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Obiettivo 2) - mantenere e migliorare la politica di conciliazione fra tempi di vita e lavoro, monitorando e analizzando le richieste di flessibilità dell'attività lavorativa, cercando di ottimizzare le possibili articolazioni orarie, per favorire particolari esigenze familiari e personali sempre nell'ottica dell'ottimizzazione dell'efficienza lavorativa.

L'Unione Lodigiana Grifone favorisce l'adozione di politiche afferenti ai servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'ente garantisce il rispetto delle vigenti disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.

L'Ente favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendono in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la flessibilità dell'orario.

L'Unione Lodigiana Grifone si impegna con l'obiettivo di facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio, o comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari.

L'Ente, nell'ambito dell'esigenza prioritaria di assicurare la puntuale erogazione dei servizi, valuta la possibilità per il singolo dipendente di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, puntualizzando però la garanzia del rispetto dell'orario di apertura dello sportello al pubblico, se coincidente con l'ingresso.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nell'ottica di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Soggetti coinvolti: Responsabili dei Servizi, tutti i dipendenti

Obiettivo 3) - garantire il rispetto della pari opportunità nella procedura di reclutamento del personale, assicurando nelle Commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e operando in modo tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o sole donne, garantendo altresì che vengano stabiliti requisiti di accesso a concorsi o selezioni rispettosi e non discriminatori, delle naturali differenze di genere. Nella dotazione organica non figurano posti che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Unione Lodigiana Grifone valorizza attitudini e capacità personali.

Aggiornamento del 27/03/2025

Dall'ultimo rilevamento, datato 11/04/2024 si sono svolti n 1 concorso pubblico: un concorso pubblico per esami per la copertura 1 POSTO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI UN "COLLABORATORE AMMINISTRATIVO" AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)

La Commissione di concorso e selezione è risultata essere composta da n. 1 Presidente di sesso femminile, n. 2 componenti esperti nelle materie oggetto del concorso, di cui uno di sesso maschile e l'altro femminile, e da n. 1 segretario verbalizzante di sesso femminile. È stata garantita dunque la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Per l'accesso al concorso non sono stati stabiliti requisiti discriminatori.

Soggetti coinvolti: Responsabili dei Servizi

Il presente Piano ha durata triennale (periodo 2025 – 2027).

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'Ente, sul sito internet istituzionale e reso disponibile al personale dipendente.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati da parte del personale dipendente, al fine di procedere, alla scadenza del suddetto periodo, ad adeguato aggiornamento del Piano di Azioni Positive.