

**PIANO AZIONI POSITIVE**

Periodo 2022/2024

Il programma triennale di azioni positive, (PAP) previsto dall'art. 7, comma 5, del Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196, ora riformulato dall'art.48 del D. Lgs. 11/04/2006, n.198, è finalizzato a favorire l'integrazione del principio di pari opportunità nelle concrete scelte di gestione delle risorse umane garantendo l'esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne. L'obiettivo delle azioni positive può quindi essere letto come una accelerazione nel processo di instaurazione dell'uguaglianza di fatto eliminando forme di discriminazione dirette e indirette nei confronti delle lavoratrici.

Di conseguenza gli ambiti di intervento delle azioni positive riguardano la formazione professionale, l'accesso al lavoro, la crescita professionale, l'inserimento femminile nelle attività e nei settori professionali in cui le donne sono sotto rappresentate, l'equilibrio e una migliore ripartizione tra i due sessi delle responsabilità familiari e professionali.

Lo scopo ultimo delle azioni positive e del presente piano è quello di promuovere una sperimentazione innovativa della gestione delle risorse umane in contesti e strutture organizzative che siano più aperte e flessibili.

**OBIETTIVI**

Gli obiettivi che si ritengono prioritari sono i seguenti:

Promuovere la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, superando eventuali resistenze al cambiamento che possono riguardare tempi e luoghi di lavoro, nell'ottica di una progettualità che coniughi le esigenze organizzative dell'Ente con quelle personali;

Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro in un'ottica di attenzione ai temi delle posizioni delle donne nell'organizzazione del lavoro in essere e nelle dinamiche di sviluppo di tutto il personale, garantendo un'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in termini di opportunità lavorative e sviluppo professionale che tenga comunque conto delle diverse specificità in genere.

Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che possono provocare effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera.

**MONITORAGGIO ORGANICO**

La realizzazione del piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune di Arquata del Tronto.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo determinato e indeterminato, alla data del 31/12/2021, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	4	4	/	/	8
Uomini	7	4	1	1	13
Totale	11	8	1	1	21

- tre dipendenti, di cui una donna, ricoprono il ruolo di Responsabili dei Settori all'interno dell'Ente;

#### ASSUNZIONI

Il Comune di Arquata del Tronto redige e aggiorna il proprio "Piano Fabbisogno di Personale" in base al costante monitoraggio delle figure professionali necessarie all'interno dei vari Settori ed anche sulla base della normativa vigente.

Le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 50 bis del D.L. 189/2016 vengono autorizzate dalla Regione Marche.

#### FORMAZIONE

Dall'analisi dei dati dell'Ente emerge che la formazione e l'aggiornamento del personale avviene senza discriminazione tra uomini e donne come metodo permanente per assicurare l'efficienza attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

#### CONDIZIONI DI LAVORO

Tempo parziale: i dipendenti che fanno richiesta ottengono di ridurre l'orario lavorativo sulla base di oggettive difficoltà personali di conciliare la vita lavorativa e le problematiche familiari, ad oggi non sono pervenute richieste in tal senso.

#### Congedi parentali e malattia figlio:

Dall'analisi delle domande dei congedi parentali e di assenza giustificata per la malattia del proprio figlio, emerge che allo stato attuale c'è una prevalenza delle donne.

AZIONI PROGRAMMATE PERIODO 2022 – 2024

OBIETTIVO	AZIONI	ATTIVITA'	TEMPI
Rispetto delle pari opportunità nella composizione delle commissioni dei concorsi pubblici dall'ente.	Diffusione e conoscenza della normativa contenuta nella L. 23/11/2012, n. 215, recante: "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni." pubblicata nella Gazz. Uff. 11 dicembre 2012, n. 288, con particolare riguardo alla composizione delle commissioni di concorso nelle Pubbliche Amministrazioni.	Promozione e sostegno nella acquisizione di competenze professionali e gestionali attraverso percorsi formativi per la valorizzazione professionale, all'interno delle pari opportunità tra uomo e donna, anche al fine di rimuovere eventuali aspetti indirettamente discriminatori.	Anni 2022 e succ.
Promozione di una cultura di pari opportunità nella vita sociale e politica e professionale	Diffusione e/o adesione di percorsi formativi che favoriscano l'inserimento della donna in posizione apicale nella vita sociale e politica e professionale	Incentivazione a partecipare a corsi, seminari, incontri, organizzati di particolare interesse. Tale incentivazione si estrinseca anche in una maggiore flessibilità oraria o anche mediante la concessione di appositi permessi.  Incentivazione a partecipare a percorsi formativi (corsi, seminari, incontri) volti a realizzare una crescita professionale	Anni 2022 e succ.
Promozione della compatibilità tra lavoro e famiglia	Risoluzione di problematiche derivanti da situazioni familiari particolarmente difficili (es. genitore solo, presenza nel nucleo familiare di persone diversamente abili ecc.)	Utilizzo di una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro, andando incontro alle esigenze del lavoratore. Le richieste di maggiore flessibilità dovranno essere analiticamente motivate.  Modifica dell'articolazione dell'orario lavorativo.	Anni 2022 e succ.
	Diffusione di una maggiore conoscenza delle innovazioni apportate dal D.	- Le lavoratrici/lavoratori che ne fanno richiesta possono	Anni 2022 e succ.

Promozione della compatibilità tra lavoro e famiglia	Lgs. 151/2001 a favore della maternità e della paternità, in modo da favorire le opportunità di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi della vita.	beneficiare delle possibilità che le leggi e normative in vigore offrono, affinché possano concretamente conciliare la qualità di vita sia familiare che professionale (sostegno per l'allattamento materno e facilitare il rientro dopo la maternità alternando ferie e congedo parentale).	
Promozione di pari opportunità di sviluppo professionale e qualità del lavoro	Monitoraggio dello sviluppo professionale di ciascun dipendente	- L'Ufficio Gestione Risorse Umane offre un servizio di consulenza ai lavoratori/lavoratrici che riferiscono problematiche personali all'interno dell'ambito lavorativo. Realizzazione di una scheda professionale del lavoratore e della lavoratrice (contenuti dell'attività lavorativa, formazione, congedi, orario di lavoro) che permetta di verificare i percorsi di carriera, formazione e mobilità dei dipendenti così da rimuovere i vincoli allo sviluppo professionale, con particolare riferimento alle donne.	Anni 2022 e succ.

#### MONITORAGGIO

Le iniziative contenute nel presente Piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna a continuare e ad intraprendere nel triennio 2022/2024 per dare concreta attuazione ai principi di parità.

Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese, verranno pianificati per ciascun intervento tempi di attuazione, nonché risultati da conseguire al fine di poter impostare un monitoraggio periodico dall'avanzamento delle iniziative.

#### PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e trasmesso a tutti i dipendenti.