

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI TODI 2022 - 2024

PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Il D. Lgs. n. 198 del 11.04.2006, all'art. 48, prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un "Piano azioni positive" per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

OBIETTIVI

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Todi negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

Proseguendo in questa ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- tutelare e riconoscere forme fondamentali e irrinunciabili di 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 eventuali ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;

L'ORGANICO DEL COMUNE

Il Piano triennale delle azioni positive del Comune di Todi non può prescindere dalla constatazione che l'organico non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla seguente ricognizione effettuata alla data del 31/12/2020:

n. 97 dipendenti a tempo indeterminato, n. 5 tempo determinato, oltre il Segretario Generale (donna)

| | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|------------------------|--------|-------|--------|
| RUOLO/CATEGORIA | | | |
| Cat. D | 9 | 21 | 30 |
| Cat. C | 17 | 16 | 33 |
| Cat. B | 21 | 13 | 34 |
| Segretario Generale | | 1 | 1 |
| TOTALI | 47 | 51 | 98 |
| di cui Cat. D con P.O. | 4 | 5 | 9 |

Il Piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà quindi 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.

LE AZIONI POSITIVE

Premesso che con determinazione n. 962 del 25/10/2017 del Segretario Generale è stato costituito il Comitato unico di garanzia CUG per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni previsto dall'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 21 della L. 4 novembre 2010, n. 183 ed in attuazione delle linee guida circa le modalità di funzionamento, approvate con direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione emanata di concerto con il Ministro per le pari opportunità recante "*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*", **le azioni positive si concretizzano nella:**

1. eventuale predisposizione di un codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 5.10.2001;
2. prevenzione del mobbing all'interno delle strutture organizzative favorendo azioni atte a creare un ambiente di lavoro sereno ed improntato sulla collaborazione ed il rispetto reciproco;
3. garanzia della:
 - a) formazione e aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni di genere;
 - b) adozione di modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione dei dipendenti in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - c) riserva ad almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso o di selezione al fine di garantire la parità di genere;
 - d) garanzia di pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione del personale.
5. Creazione di un internal audit permanente attraverso il quale il dipendente possa rappresentare le proprie esigenze o buone prassi tese a favorire una sempre migliore conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della famiglia.
6. Attivazione, nel rispetto della normativa vigente e di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche alla necessità di assistere familiari in situazione di condizione sociale o psico-fisica tale da richiedere assistenza per l'espletamento dei normali atti di vita quotidiana;

7. attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. Nel periodo di vigenza sarà effettuato a cura del CUG il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile per tutti i dipendenti sul portale del dipendente.