



COMUNE DI GRAFFIGNANO

PROVINCIA DI VITERBO

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2022/2024

Premessa

Il decreto Legislativo n. 196/2000 prevede che gli enti, tra cui le amministrazioni comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del D. lgs n.29/93 e s.m.i. (gli enti inadempienti non possono assumere personale).

Azioni positive previste nel triennio 2022/2024

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Graffignano 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 piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2021

Al 31/12/2021 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 11
DONNE N. 6
UOMINI N. 5

Così suddivisi per Aree:

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore Amministrativo	1	2	3
Settore Finanziario e tributario	0	1	1
Settore Tecnico	4	3	7
<i>TOTALE</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>11</i>



COMUNE DI GRAFFIGNANO

PROVINCIA DI VITERBO

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	0	3
B	3	0
C	2	3
D	0	0
Segretario	0	
TOTALE	5	6

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

	UOMINI	DONNE	TOTALE
SEGRETARIO COMUNALE	0	0	0
CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	2	3	5
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	3	0	3
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	3	3
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	3	3	6
Posti di ruolo a part-time	2	3	5

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.



COMUNE DI GRAFFIGNANO

PROVINCIA DI VITERBO

Per il triennio 2022-2021 si prevedono le seguenti azioni positive:

I. Ambiente di lavoro

Il Comune di Graffignano si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie;
- Casi di *mobbing*;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

II. Assunzioni

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Graffignano valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

III. Formazione

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi di formazione.

IV. Orario di lavoro e flessibilità orarie

Il Comune di Graffignano favorisce l'adozione di politiche afferenti un'articolazione oraria che, contemperando le diverse esigenze in campo, determinerà principalmente:

- un'organizzazione dei tempi lavoro adeguata alle esigenze di funzionalità dei servizi;
- una rivisitazione della flessibilità oraria, abbassando perciò la necessità di far ricorso al lavoro straordinario e offrendo maggiori opportunità di conciliazione "lavoro-vita sociale individuale";
- una riduzione di costi per l'Ente;
- il mantenimento dell'orario flessibile nella quasi totalità dei servizi comunali;

V. Barriere architettoniche

Analisi delle barriere architettoniche e dell'accessibilità e rimozione delle stesse.

VI. Attuazione del Piano

L'Amministrazione Comunale informerà le RSU e l'ufficio di parità territorialmente competente, impegnandosi a rispettare i tempi e i modi d'attuazione del presente piano. S'impegna ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in



COMUNE DI GRAFFIGNANO

PROVINCIA DI VITERBO

attuazione. L'Amministrazione Comunale s'impegna, altresì, a provvedere al controllo *in itinere* del piano al fine di monitorare e adeguare tempi e modi d'attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).

Nel periodo di vigenza, saranno 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.