

Comunità Montana Partenio - Vallo di Lauro

# PARI OPPORTUNITA'

Adottato con deliberazione della Giunta Esecutiva n \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

In vigore dal \_\_\_\_\_

## LE PARI OPPORTUNITÀ

Nell'ambito delle finalità espresse dal D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 << Codice delle Pari Opportunità >> e dalla Legge 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia “ *favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità* ”, la Comunità Montana Partenio - Vallo di Lauro ha elaborato e predisposto il seguente Piano delle azioni positive 2022/2024

### MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato.

Personale della Comunità Montana Partenio - Vallo di Lauro al 31.09.2022

Lavoratori	DIRIGENTE	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	0	1	0	0	0	1
Uomini	1	1	0	0	0	2

**Totale lavoratori:** 3  
**Totale donne:** 1  
**Totale uomini:** 2

Lavoratori dipendenti titolari di Posizioni Organizzative

**Totale donne:** 1  
**Totale uomini:** 2

RSU - Rappresentanti Sindacali Unitari

**Totale donne:** 0  
**Totale uomini:** 1

**Organi Elettivi Comunitari**

Organi Elettivi	Donne	Uomini
<b>PRESIDENTE</b>	0	1
<b>Giunta Esecutiva</b>	0	4
<b>Consiglio Comunità</b>	1	23

Il contesto della Comunità Montana Partenio - Vallo di Lauro, *come sopra rappresentato*, evidenzia la presenza femminile al cinquanta per cento *sia* sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente *sia* in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente.

Mentre, *per quanto concerne la composizione di un organo decisionale fondamentale per la vita istituzionale dell'Ente*, come la Giunta Esecutiva, non risulta alcune presenze femminili.

Per le posizioni organizzative il genere femminile è rappresentato in modo paritario.

Il Dirigente è un uomo.

## **OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE**

L'Amministrazione Comunitaria intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

*Pertanto*, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Il Comune, *nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere*, si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- Salvaguardare il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

In questa ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunitaria si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- "Obiettivo 1":** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.
- "Obiettivo 2":** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.
- "Obiettivo 3":** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

**"Obiettivo 4":** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

**"Obiettivo 5":** Valorizzare il benessere organizzativo e il clima lavorativo mediante l'utilizzo di strumenti ritenuti utili.

#### **Ambito d'azione: AMBIENTE DI LAVORO**

(OBIETTIVO 1)

1. La Comunità Montana Partenio - Vallo di Lauro si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da ( a titolo esemplificativo):
  - Pressioni o molestie sessuali;
  - Casi di mobbing;
  - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
  - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice/del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. La Comunità si impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

#### **Ambito di azione: ASSUNZIONI**

(OBIETTIVO 2)

1. La Comunità si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, la Comunità si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
3. La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, la Comunità Montana Partenio - Vallo di Lauro valorizza attitudini e capacità personali.

#### **Ambito di azione: FORMAZIONE**

(OBIETTIVO 3).

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore

con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, I nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro in part time.

2. 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, anche interne, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

### **Ambito di azione:** CONCILIAZIONE e FLESSIBILITÀ ORARIE

#### (OBIETTIVO 4)

L'Ente s'impegna, in attuazione della normativa vigente, a:

1. Favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro l'attenzione alla persona, temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario:
  - ✓ Disciplina del part-time: la Comunità assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.
  - ✓ Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi.
2. Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di conciliare al meglio la vita professionale con la vita familiare, laddove esistano problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori.
3. Migliorare la qualità del lavoro mediante l'utilizzo di tempi flessibili. La Comunità assicura infatti a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita dimostrando sensibilità a particolari necessità di tipo familiare o personale prospettate dai dipendenti da valutarsi e favorire nel rispetto dell'equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e quelle manifestate dai dipendenti.

L'ufficio personale favorisce la diffusione, tra i dipendenti e le dipendenti, della normativa in materia di orario di lavoro ( *permessi, congedi, ecc ...* ) predisponendo informative tematiche e, più in generale, assicurando l'aggiornamento e la consultazione della normativa vigente e della relativa modulistica.

### **Ambito di azione:** SICUREZZA sul LAVORO e BENESSERE AMBIENTALE

#### (OBIETTIVO 5)

1. L'Ente s'impegna a dare attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli

di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi formativi e informativi in materia.

2. L'Ente all'uopo nomina il Medico competente, il Responsabile interno del servizio di Prevenzione e Protezione, nonché il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, demandando al Settore competente i relativi adempimenti.

3. L'Ente procede all'adempimento relativo all'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato ricorrendo a professionisti esterni qualificati e corsi finalizzati.

### **Tempi di attuazione**

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2022 - 2024.