



**UNIONE DI COMUNI
LOMBARDA**

TERRA DEI GONZAGA



PIANO TRIENNALE 2022 - 2024 DI AZIONI POSITIVE

***PER LA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITA'
DI LAVORO E NEL LAVORO TRA UOMINI E DONNE***

Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198
“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”

PREMESSA

La Pubblica Amministrazione e le Pari Opportunità

- Il Decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che ha recepito la Legge n. 125 del 10 aprile 1991 e il Decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio del 2000, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la *"rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.
- Il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.
- Infine, la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità emanata il 23 maggio 2007, esorta le amministrazioni pubbliche a *svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In tal senso la direttiva ha l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare politiche per il lavoro pubblico, pratiche lavorative e, di conseguenza, culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori delle amministrazioni pubbliche."*

OBIETTIVI DEL PIANO

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione dell'Unione favorisce 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.

Gli obiettivi che si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere la pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, favorendo politiche di conciliazione tra lavoro familiare e lavoro professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini in seno alla famiglia e all'interno dell'organizzazione, in equilibrio con le esigenze dei servizi dell'ente.
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie, di ferie e permessi per il superamento di specifiche situazioni di disagio ovvero a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per aspettative e congedi;
- promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo **indeterminato** alla data del 31/12/2021, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	2	5	1	0	8
Uomini	2	3	4	0	9
Totale	4	8	5	0	17

I Responsabili dei Servizi, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000, sono 2 donne:

- Segretario dell'Unione, nominato anche Responsabile di Servizio: donna
- n. 1 dipendente Responsabile in P.O.: Donna

I componenti della **R.S.U. dell'Ente** sono 2 uomini e 2 donne

Per quanto riguarda invece gli **organi elettivi dell'Unione**, il quadro di raffronto tra uomini e donne è:

- Presidente: uomo
- Consiglio dell'Unione: donne 2 / uomini 10
- Giunta dell'Unione: donne 0 / uomini 3

Il contesto dell'Unione Terra dei Gonzaga, come sopra rappresentato, evidenzia una situazione di equilibrio fra presenza femminile e maschile, sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente, anche per quanto riguarda la carica di Segretario dell'Unione ed i dipendenti in posizione apicale.

Per quanto attiene la presenza femminile negli organi elettivi dell'Unione si registra la prevalenza del genere maschile rispetto al femminile e sarà dunque opportuno favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. 11/04/2006 n. 198.

Al momento, quindi, sussistendo significative condizioni di divario, negli organi elettivi dell'Unione, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo in debito conto le attitudini e le competenze di ognuno oltre che la posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione dell'Unione, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

1. Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile.
2. Redigere bandi di concorso e selezione richiamando espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e prevedendo l'utilizzo di entrambi i generi maschile e femminile.
3. In sede di richieste di designazioni inoltrate dall'Unione ad Enti esterni, ai fini della nomina in commissioni, comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne all'Unione, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

4. Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi e seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative e professionali.
5. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità, dal congedo di paternità, da altro congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative volte a colmare eventuali lacune.
6. In presenza di particolari esigenze di tipo personale o familiare, dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani o minori, su richiesta dell'interessato valutare, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richiesta del dipendente, e definire in accordo con le organizzazioni sindacali l'eventuale ricorso a forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati.
7. Assicurare tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2022/2024).

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet dell'Unione e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.