



**COMUNE DI CASTELNOVO BARIANO**

PROVINCIA DI ROVIGO

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI  
POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'  
2023 - 2025**

APPROVATO CON DELIBERA G.M.N. \_\_\_\_ DEL \_\_\_\_\_

## **Fonti Legislative**

*Il D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., il D.lgs. n. 198 del 11/04/2006 e s.m.i., e la Direttiva della Funzione Pubblica in data 23/05/2007, prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un Piano delle 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”.*

### **Relazione introduttiva**

*L'organizzazione del Comune di Castelnovo Bariano (RO) vede in generale una prevalente presenza femminile e nelle posizioni apicali una prevalente presenza maschile. Questo rende necessario, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive. Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno e partecipazione in un ambiente di benessere organizzativo ed ambientale privo di particolari disagi. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.*

### **Premessa**

*L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:*

<b>LAVORATORI</b>	<b>CAT. D</b>	<b>CAT. C</b>	<b>CAT. B</b>	<b>TOTALE</b>
<b>UOMINI</b>	2 P.O	1	2	5
<b>DONNE</b>	1 P.O	6	0	7
<b>TOTALE</b>	3	7	2	12

*Il piano delle azioni positive nelle posizioni apicali, 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.*

### **Piano di formazione annuale**

*A tutti i dipendenti, senza distinzione di genere, sarà garantita la partecipazione a corsi di formazione. Ogni lavoratore avrà la facoltà di proporre richiesta di partecipazione a corsi di formazione al proprio Responsabile di Settore, che elaborerà il piano di formazione del personale di riferimento secondo le priorità individuate e in coerenza con le proprie disponibilità di PEG. Durante l'anno i dipendenti parteciperanno in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali, con copertura/rimborso di tutte le spese di trasferta secondo la normativa vigente. Tutti gli attestati dei corsi frequentati verranno conservati nel fascicolo individuale di ciascuno lavoratore, presso il Settore Risorse Umane.*

### **Obiettivi del Piano**

*Il presente Piano si pone come obiettivi:*

*1. rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni di genere (donne / uomini) nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate:*

*- sarà costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG);*

- sarà adottato il Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali;
- 2. favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare:
  - asili nido,
  - flessibilità orario,
  - disciplina part-time.

## **AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE NEL TRIENNIO**

### **Comitato Unico di Garanzia**

*Al fine di prestare attenzione alle tematiche inerenti le problematiche di genere, ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione del lavoro, alla formazione, alla motivazione e alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, sarà costituito presso l'Ente il Comitato Unico di Garanzia per la gestione delle attività rivolte alle pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.*

### **Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali**

*Ai sensi del C.C.N.L. e delle vigenti direttive europee, sarà adottato presso l'ente il Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro.*

### **Servizio Asilo Nido**

*Il Comune di Castelnuovo Bariano è dotato di un Asilo Nido. Il CUG proporrà all'Amministrazione Comunale l'inserimento nel Regolamento sul funzionamento dell'Asilo Nido di una norma che offra la possibilità ai dipendenti comunali di partecipare alle liste di accesso al nido anche se non residenti nel territorio comunale e con le stesse agevolazioni tariffarie.*

### **Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi**

*L'Ente assicurerà a ciascun lavoratore la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, opportunamente regolamentato. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale verranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei lavoratori. Ferma restando la disciplina dei permessi, aspettative e congedi dettata dal C.C.N.L. e quanto eventualmente previsto dai Regolamenti interni dell'ente, in caso di manifestate e motivate esigenze saranno attivate forme di consultazione, anche con le Rappresentanze Sindacali, al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare le esigenze dell'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare dei lavoratori.*

### **Disciplina del part-time**

*Sarà adottato apposito Regolamento interno all'ente per disciplinare le percentuali dei posti disponibili di part-time, calcolate come previsto dal C.C.N.L.. Le graduatorie saranno pubbliche e aperte a tutti i lavoratori. Il Settore Risorse Umane assicurerà tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di trasformazione a/da part-time inoltrate dai dipendenti.*

### **Indagine conoscitiva sui bisogni del personale**

*Sarà prevista l'attuazione di un'indagine conoscitiva sui bisogni del personale, con cadenza periodica, almeno biennale. Sarà predisposto apposito questionario nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti dei lavoratori sul tema delle pari opportunità e del benessere organizzativo ed ambientale nei luoghi di lavoro. Il Comitato Unico di Garanzia provvederà all'analisi dei dati ed alla formulazione di eventuali proposte migliorative all'Amministrazione.*

**Uffici coinvolti**

*Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i tutti i Settori/Servizi/Uffici dell'ente.*

**Durata del Piano**

*Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla Consigliera di Parità territorialmente competente, senza che siano intervenuti rilievi. Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente, sul sito web dell'ente e in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere ad un adeguato aggiornamento.*

**\*\*\***