

ALL. A1 - PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*”, ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, in cui è quasi integralmente confluita, ha profondamente innovato le politiche in favore delle donne. Il percorso che ha condotto alla parità sostanziale tra uomini e donne, in ambito lavorativo, avviato ormai da tempo, mediante l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile, l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile, il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile e l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa che garantisce la parità uomo - donna.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’Art. 48, prevede che: “*Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse, sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, **Predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, 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, tra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi... Omissis... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)***”.

Il Piano delle Azioni Positive, riferito alla programmazione triennale delle azioni positive relative al triennio 2023/2025, rinviene il suo fondamento normativo nell’art. 7, comma 5 del D.Lgs. n. 196/2000, oltre che nel D.Lgs. 198/2011 e oggi è integrato nel PIAO.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un aggiornamento adeguato.

L’Amministrazione Comunale 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, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;

2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

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, terranno costantemente 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.

Ai sensi dell'Art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006, al momento, non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi. Si dà quindi atto che vi è equilibrio della presenza femminile.

Nel corso del triennio 2023-2025 il Comune di Calcata intende perseguire diversi obiettivi generali attraverso la realizzazione di un Piano di Azioni Positive. L'obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato dal legislatore nella *“rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*, coerentemente con l'obiettivo della Legge n. 125/1991.

Nella definizione degli obiettivi l'Ente 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.

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

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore, promuovendo, in continuità con il precedente Piano, la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche delle donne lavoratrici in seno alla famiglia, promuovendo pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;

5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, facilitando anche l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
6. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
7. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Azioni Positive

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

Azione 1: Indagine conoscitiva sul benessere organizzativo

Il CUG dovrà avviare un'indagine sul benessere organizzativo rilevando le criticità emerse al fine di elaborare insieme ai Responsabili di Settore e al Segretario Comunale eventuali azioni da intraprendere in merito alle criticità emerse.

Azione 2: Formazione del personale

Il personale deve essere adeguatamente formato sulle problematiche relative alla parità di genere, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e il benessere organizzativo. Il Comune, con la fattiva collaborazione del CUG si impegna a realizzare una adeguata formazione su queste tematiche, incrementando la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/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 detto sopra con quelle formative/ professionali, ricorrendo, se possibile, ad una formazione in house, al fine di temperare la realizzazione dell'azione con l'esigenza di razionalizzare le spese.

Azione 3: Conciliazione fra vita lavorativa e privata

Il CUG dovrà avanzare delle proposte concrete e fattibili, previo accertamento dei bisogni dei dipendenti e delle OOSS, al fine di favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori, attraverso la sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile con modifica dell'orario di lavoro e di servizio nel periodo estivo dopo la chiusura delle scuole. In particolare, in presenza di determinate esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.

Inoltre dovrà essere favorito il reinserimento lavorativo del personale in congedo di maternità o paternità o da 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 per colmare eventuali lacune.

Azione 4: Commissioni di Concorso, Comitati o altri organismi collegiali

L'Ente dovrà infine assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un componente di sesso femminile.

In sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, dovrà inoltre richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

Infine, nella redazione di bandi di concorso e/o selezione, dovrà essere richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.