



Comune di Rocca Priora
Provincia di Roma

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025

- ⇒ **Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano**
- ⇒ **Sottosezione 3.3 = Piano azioni positive per la parità di genere**

*Allegato 3.3 al PIAO 2023/2025
Delibera di giunta n. 41 del 17/05/2023*

I. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Con il presente PIAO si intende approvare il piano delle azioni positive triennio 2023-2025 per poi nominare il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il presente Piano di Azioni positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Rocca Priora per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età ideologiche, culturali, fisiche psichiche e sociali, rispetto ai diritti di universali di cittadinanza.

1.1. ANALISI DATI DEL PERSONALE

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

Totale dipendenti n. 32, di cui:

donne n. 17

uomini n. 15

a) Personale suddiviso per Aree:

Settore I: Gestione risorse umane, Contenzioso	uomini n. 2	donne n. 4	totale n. 6
Settore II Edilizia e Pianificazione Urbanistica	uomini n. 0	donne n. 2	totale n. 2
Settore III Lavori Pubblici	uomini n. 1	donne n. 0	totale n. 1
Settore IV Ambiente Igiene, Servizi Cimiteriali, Patrimonio, Servizi alla persona, cultura, sport	uomini n. 8	donne n. 2	totale n. 10
Settore V Servizi Demografici, Anagrafe	uomini n. 1	donne n. 2	totale n. 3
Settore VI Servizi Economico, Finanziario, Tributi	uomini n. 1	donne n. 3	totale n. 4
Settore VII Polizia Municipale, Protezione Civile	uomini n. 2	donne n. 4	totale n. 6

TOTALE uomini n. 15 donne n. 17 totale n. 32

b) Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

Cat. A - Operatori	uomini n. 0	donne n. 0	totale n. 0
Cat. B – Operatore Esperto	uomini n. 9	donne n. 0	totale n. 9
Cat. C - Istruttori	uomini n. 4	donne n. 12	totale n. 16
Cat. D - Funzionari ed elevate Qualificazioni	uomini n. 2	donne n.5	totale n. 7

c) Schema monitoraggio composizione titolari di posizione organizzativa/ EQ:

uomini n. 6 donne n. 2 totale n. 8

1.2 OBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2023/2025

Il presente Piano di Azioni Positive di durata triennale rappresenta sia adempimento ad un obbligo di legge, che strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Nel corso del prossimo triennio 2023/2025 questa Amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive, teso alla realizzazione dei seguenti obiettivi:

- Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- Obiettivo 2: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- Obiettivo 3: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 1 - Ambito d'azione: ambiente di lavoro

Il Comune si impegna a fare sì che non si verificano e/o che si adottino con tempestività le misure per eliminare con celerità situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da pressioni o molestie, casi di mobbing, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice/lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Strumenti e attività - Azioni proposte:

a) Studio di fattibilità di indagine sulla percezione delle pari opportunità, il benessere organizzativo generale, le discriminazioni e il mobbing.

- Indagine attraverso strumenti ad hoc sulla percezione ed opinioni sulla sicurezza, lo stress e la corruzione.

- Predisposizione di un codice di comportamento che tuteli la dignità delle persone.

- Predisposizione un Codice Etico.

- Iniziative sulla "salute di genere": proposte per la prevenzione dello stress in ambito lavorativo e valutazione dei rischi, in un'ottica di genere.

b) Attività di sensibilizzazione sul contrasto alla violenza di genere.

- Attività di valorizzazione delle diversità.

Obiettivo 2 - Ambito di azione: formazione

I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Area, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

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, 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 Settore o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Obiettivo 3 - Ambito di azione: conciliazione e flessibilità

Il Comune si impegna a favorire interventi/ricieste di conciliazione degli orari di servizio a sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione dei figli e dei familiari bisognosi di cure mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

1.3 DISCIPLINA DEL PART-TIME

Il Comune si impegna favorire la conciliazione dell'orario di lavoro per i dipendenti part-time con le diverse situazioni ed esigenze familiari e/o tenendo conto delle ulteriori esigenze lavorative per i part-time non superiori al 50%.

1.4 FLESSIBILITÀ DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche all'assistenza di familiari malati e/o bisognosi di assistenza.

Migliorare la qualità del lavoro e potenziare, quindi, le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili sulla base delle specifiche e motivate richieste.

L'Ente già assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

1.5 DURATA

Il presente Piano ha durata triennale,

Il presente atto verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'Ente, sul sito internet e nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" e, trasmesso alle Rappresentanze Sindacali Unitarie ed alle Rappresentanze Sindacali Aziendali e Comprensoriali.

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 all'aggiornamento del programma per il prossimo triennio.

Il Piano non prevede costi aggiuntivi per l'Amministrazione, poiché verrà attuato attingendo dalle professionalità e servizi interni all'Ente.