

COMUNE DI Riparbella (PROVINCIA Pisa)

“Piano delle Azioni Positive” Triennio 2023-2025

Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni.

Tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 in cui si prevede che “le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro”.

L'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, ha delegato il Governo all'emanazione di un decreto legislativo per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna, nel quale devono essere riunite e coordinate tra loro le disposizioni vigenti per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo.

La delega ha trovato attuazione nel D.Lgs. 11 aprile 2006 n.198, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

I DD.Lgs. numeri 196/2000, 165/2001 e 198/2006 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un piano di Azioni Positive tendenti ad assicurare nel loro ambito la rimozione di ostacoli che di fatto impediscano la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro, nonché che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
2. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. valorizzazione delle caratteristiche di genere.

In tale ambito viene adottato il presente Piano di Azioni Positive del Comune di Riparbella per il triennio 2023-2025 volto a garantire e favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengono conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

Il Comune di Riparbella ha la seguente distribuzione di personale tra uomini e donne: numero 8 uomini e n. 3 donne così articolata:

Sesso	Categoria	Numero	Tipologia rapporto di lavoro
F	D	3	Tempo pieno e indeterminato
M	D	1	Tempo pieno e indeterminato
M	D	1	Tempo parziale (50%) e indeterminato
M	C	1	Tempo pieno e indeterminato
M	C	1	Tempo parziale e indeterminato
M	Operai agricoli forestali	4	Tempo pieno e indeterminato

Nel corso del prossimo triennio, e precisamente negli anni 2023-2025, il Comune di Riparbella intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a raggiungere gli obiettivi di seguito elencati:

1) **Formazione:** garantire un adeguato aggiornamento del personale dipendente, maschile e femminile, dedicando l'attenzione sul focus delle pari opportunità, con le seguenti azioni:
- verranno programmate partecipazioni a corsi di formazione, allo scopo di favorire la maggiore partecipazione possibile dei dipendenti di entrambi i sessi e garantire così l'aggiornamento continuo del personale;

2) **Gestione delle assenze:** consentire una fruizione delle assenze che contemperi le esigenze dei servizi con la qualità della vita familiare attraverso:
- la verifica costante che siano offerte ed applicate senza alcuna restrizione tutte le opportunità consentite dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia di assenze e permessi, in particolare per tutelare le categorie più deboli ed i casi di maggior bisogno di protezione sociale (Legge n. 104 sull' handicap, testo unico sulla maternità, terapie salvavita);

3) **Misurazione e valutazione delle performance:** assicurare l'assoluta parità di trattamento tra donne e uomini nelle valutazioni premiali, proponendo le seguenti azioni:
- verifica dell'equa ripartizione di premi ed incentivi tra donne e uomini, ad eccezione delle indennità collegate ad orari disagiati e carichi di lavoro faticosi, comunque garantendo anche alle donne la possibilità di accedere allo svolgimento di servizi un tempo considerati prerogativa maschile;
- partecipazione egualitaria delle donne alle forme di programmazione della performance organizzativa;

4) **Benessere lavorativo:** verificare il benessere lavorativo dei dipendenti attuando le seguenti azioni:
- prendere in considerazione eventuali situazioni di disagio psichico e fisico, se segnalate
- adozione di interventi mirati ad eliminare o almeno ridurre i disagi eventualmente segnalati;

5) **Diffusione dell'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio** che incoraggi il personale, come ad esempio nella redazione degli atti amministrativi, utilizzando il più possibile sostantivi come "persone" anziché "uomini" oppure "lavoratori e lavoratrici" anziché "lavoratori". Tutto il lavoro potrà essere supportato dalle indicazioni contenute nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

6) **Partecipazione,** il presente Piano di Azioni Positive ha durata triennale (2023-2025), come disposto dall'art. 48 del D .Lgs. n. 198 /2006, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Nel corso del periodo di vigenza saranno raccolti 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.

7) **Pubblicazione e diffusione:** il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, e sarà reso disponibile per tutti i dipendenti e le dipendenti comunali.