



COMUNE DI TIGLIETO

CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ 2023-2025

CONSIDERATO che l'articolo 48 del D.Lgs. 198/2006 prevede che: "... Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni... predispongono piani triennali 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, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi";

ACCERTATO che alla data odierna presso il Comune di Tiglieto:

- il personale in servizio a tempo indeterminato è il seguente:

CLASSIFICAZIONE	TIPOLOGIA	MODALITÀ D'ACCESSO
N.1 OPERATORE ESPERTO (già B5)	TEMPO PIENO	CONCORSO
N.1 ISTRUTTORE (già C5)	TEMPO PIENO	CONCORSO
N.1 ISTRUTTORE (già C1)	TEMPO PIENO	CONCORSO

- il personale in servizio tempo determinato è il seguente:

CLASSIFICAZIONE	TIPOLOGIA	MODALITÀ D'ACCESSO
N.1 ISTRUTTORE (già C1)	TEMPO PARZIALE	ART.110 D. LGS. 267/2000

Viene stilato il seguente piano:

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ 2023-2025

ART.1 OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

1. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
2. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
3. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

ART.2 ASSUNZIONI E FORMAZIONE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO/SELEZIONI

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salvo motivata impossibilità.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.



COMUNE DI TIGLIETO

CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Tiglieto valorizza attitudini e capacità personali.
5. Nel conferimento degli incarichi dirigenziali, il Comune si impegna a tenere conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4-bis e 5-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015).

ART.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

1. Il Comune pone in essere gli atti necessari affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.
2. In particolare, si impegna a:
 - attuare le previsioni di cui all'art. 14 della legge n. 124 del 2015 e di cui alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, adottata dal Ministro delegato, il 1° giugno 2017, nonché tutte le disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attribuendo criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, fermo restando quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge e compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato. Quanto sopra anche in ottica di miglioramento del benessere organizzativo e di aumento dell'efficienza;
 - promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti;
 - approvare apposito regolamento che disciplini il lavoro agile, ai sensi del titolo VI, capo I, del CCNL 2019/2021.

ART.4 PARTECIPAZIONE A CORSI DI FORMAZIONE QUALIFICATI

1. I Piani di formazione, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la 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.
2. 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 o malattia etc.), prevedendo forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori nel momento del rientro, mediante procedure idonee a colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

ART.5 RIENTRO DA MATERNITÀ, CONGEDI O ALTRI PERIODI DI ASSENZA, FLESSIBILITÀ ORARIE



COMUNE DI TIGLIETO

CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

1. Ferma restando la disciplina dei CCNL, si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa dei dipendenti con gli impegni di carattere familiare.
2. Il Comune di Tiglieto favorisce l'adozione di politiche afferenti ai servizi e agli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".
3. Per la disciplina del part-time si rimanda a quanto previsto dal CCNL.
4. Il Comune di Tiglieto promuove 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, migliorare la qualità del lavoro e potenziando quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.
5. Particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

ART.5 DURATA E AGGIORNAMENTO

1. Il presente Piano ha durata triennale.
2. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente.
3. Nel periodo di vigenza del seguente piano, saranno raccolti osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.