

## **PREMESSA**

Il presente documento vuole porsi come strumento orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari. Il Comune di Avetrana, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intendendo armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha predisposto il seguente documento.

### **Art.1 - Ambito d'azione: analisi dati del Personale**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio alla data dell'01/01/2023, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori

### **PERSONALE IN SERVIZIO ALL'1 GENNAIO 2023: TOTALE n. 28 DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO (OLTRE AL SEGRETARIO COMUNALE E A n. 1 DIPENDENTE A TEMPO DETERMINATO)**

<b>Lavoratori</b>	<b>Cat. D/Area Funzionari ed EQ</b>	<b>Cat. C/Area Istruttori</b>	<b>Cat. B/Area Operatori esperti</b>	<b>Cat. A/Area Operatori</b>	<b>TOTALE</b>
Donne	1	3	3		7
Uomini	3	10	1	7	21
					<b>28</b>

### **DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO:**

<b>Lavoratori</b>	<b>Cat. D/Area Funzionari ed EQ</b>	<b>Cat. C/Area Istruttori</b>	<b>Cat. B/Area Operatori esperti</b>	<b>Cat. A/Area Operatori</b>	<b>TOTALE</b>
Donne					0
Uomini	1	0	0		1
					<b>1</b>

### **SEGRETARIO COMUNALE**

<b>Lavoratori</b>	<b>Segretario Comunale</b>	<b>P.O.</b>	<b>TOTALE</b>
Uomini	1		1

### **Art.2 - Ambito d'azione: ambiente di lavoro**

Il Comune di Avetrana si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata e indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni, al fine di tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e di garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno,

favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.

### **Art. 3 - Ambito d'azione: assunzioni**

Non esistono possibilità per il Comune di Avetrana di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alle Leggi n. 903/77 – n. 874/1986.

1. Il Comune di Avetrana si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

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

3. 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.

4. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici 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.

### **Art.4 - Ambito d'azione: assegnazione del posto**

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 Avetrana valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

### **Art.5 – Ambito d'azione: sperimentazione di buone prassi di genere e di miglioramento del clima organizzativo**

1. Obiettivi di questo progetto sono:

- Favorire la circolarità delle informazioni;
- Uniformare e integrare le procedure e i processi;
- Coinvolgere i/le dipendenti nei progetti innovativi, indipendentemente dal profilo professionale e motivare il loro senso di appartenenza all'Ente;
- Lavorare per un obiettivo condiviso.

2. La sperimentazione di buone prassi potrà fornire l'occasione per modificare modalità operative professionali e relazionali all'interno degli uffici.

3. Una gestione del cambiamento, spesso vissuto negativamente, positiva ed attenta alle differenze e alle risorse dovrebbe portare ad aumentare in ciascuno la consapevolezza del proprio ruolo lavorativo, valorizzare e integrare le differenze, favorire il posizionamento in ruoli di responsabilità e decisionali di alcune donne, professionalmente competenti, e riqualificare i lavoratori e le lavoratrici che rischiano, per il cambiamento, di perdere il proprio ruolo e la professionalità acquisita.

### **Art.6 – Ambito d'azione: formazione e aggiornamento del personale**

1. Compatibilmente con le risorse disponibili si dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione di 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 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 servizio 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.

3. Il Comune, nei limiti delle disponibilità finanziarie e organizzative, valuta la possibilità di inserire nel piano di formazione opportunamente redatto un modulo di formazione sulle pari opportunità rivolto ai dipendenti comunali.

#### **Art.7 – Ambito d'azione: conciliazione e flessibilità orarie**

1. Il Comune di Avetrana 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. L'azione mira a venire incontro alle esigenze dei lavoratori padri e lavoratrici madri che debbano conciliare la propria attività lavorativa con gli orari scolastici; favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo, al centro, l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

2. 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 ad altri fattori.

3. 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 e per il coordinamento dei tempi delle città" di cui alla Legge 8 marzo 2000, n. 53.

#### **Art. 8 – Ambito d'azione: informazione e comunicazione**

Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.). Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

#### **Art. 9 – Disposizioni finali**

1. Il presente documento ha durata triennale e sarà pubblicato sul sito internet del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente" e reso disponibile per il personale dipendente.

2. 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, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.