

ALLEGATO 3

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023/2025

(Art. 48 del D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna a norma della Legge 28.11.2005 n. 246 e ss.mm.ii.)

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità fra uomini e donne. Sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle PP.AA. e che ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità".

Secondo quanto disposto dalla normativa sopra citata, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice.

L'ORGANICO DEL COMUNE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data di adozione del presente piano, presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

	Segretario Com.le	Categ. "D"	Categ. "C"	Categ. "B"	Categ. "A"
DONNE	1	0	0	4	10
UOMINI		1	0	1	2
TOTALE					

Dipendenti titolari di Posizione Organizzativa:

- DONNE: 0
- UOMINI: 1

Il Comune di Savelli, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende 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 elaborato il presente Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025.

Le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

OBIETTIVO 1 - INFORMAZIONE

Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità. Ciò al fine di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità e di genere.

Arco temporale: 2023-2024-2025.

Azioni

- 1) Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti al tutto il personale sul tema delle pari opportunità:
- 2) Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente e informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, finalizzate ad evitare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate, ad esempio, da pressioni o molestie; casi di *mobbing*; atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

OBIETTIVO 2 - FORMAZIONE

Programmare attività formativa che possono consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, al fine di migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Arco temporale: 2023-2024-2025

Azioni

1. Predisposizione, in coordinamento con il piano della formazione, di un programma di attività formativa avente ad oggetto le tematiche delle pari opportunità.
2. Partecipazione del personale dipendente a convegni e/o seminari nelle tematiche oggetto del presente piano.

OBIETTIVO 3 - ORARIO DI LAVORO

1. Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiare e professionale, attraverso azioni che prendono in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro.
2. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per le problematiche non solo legate alla genitorialità.

Quanto indicato ha la finalità strategica di potenziare la capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili e, allo stesso tempo, realizzare economie di gestione attraverso la calorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Arco temporale: 2023-2024-2025

Azioni

1. Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee, nel rispetto della normativa contrattuale nazionale, legate a particolari esigenze familiari e personali.
2. Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo assenze prolungate per congedo parentale e/o dovute ad esigenze familiari, anche per poter permettere rientri anticipati.

OBIETTIVO 4 - GESTIONE RISORSE UMANE IMPRONTARE AL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITA'

Per facilitare l'equilibrio di genere, la gestione delle risorse umane sarà improntata sulla verifica degli aspetti che possono ostacolare, anche indirettamente, le pari opportunità tra uomo e donne.

Arco temporale: 2023-2024-2025

Azioni

1. In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni dovranno essere presenti donne, salva motivata impossibilità;
2. Nei bandi di selezione per l'assunzione e la progressione in carriera del personale sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitare qualsiasi forma di discriminazione.
3. Sia favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi mediante l'adozione di misure di accompagnamento.

OBIETTIVO 5 - SVILUPPO DELLE CARRIERE E PROFESSIONALITA' DEL PERSONALE

1. Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

L'indicato obiettivo mira a creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita dall'interno.

Azioni

- 1) Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere;
- 2) Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

DESTINATARI: tutti i dipendenti.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: Giunta Comunale, Responsabili dei Settori dell'Ente, Dipendenti.

DURATA: il presente Piano ha durata triennale (2023/2025).

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente al fine di poter procedere, alla scadenza, al suo adeguato aggiornamento.

Pubblicazione e diffusione:

Il Piano è inserito nel PIAO, del quale fa parte integrante e sostanziale, ed è pubblicato nel sito web istituzionale del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente".

Sarà, altresì, trasmesso alla Consigliera provinciale e regionale di parità.