

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) PER IL TRIENNIO 2023/2025 - D.L. 11.04.2006 N. 198.

Il d. lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28.11.2005, n. 246" impone alle Pubbliche Amministrazioni di predisporre Piani di Azioni Positive (PAP), mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro.

Con il presente Piano di Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

### DOTAZIONE ORGANICA

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

**DIPENDENTI tot. n. 9**

**DONNE n. 5**

**UOMINI n. 4 - oltre n. 1 incarico ex Art.110, comma 2, Dlgs 267/2000**

Si dà atto pertanto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del d. lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore ai due terzi.

### OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere gli obiettivi:

#### 1. Descrizione intervento: **FORMAZIONE**

Obiettivo: partecipare ad attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Azione positiva: il Comune di Garlate curerà la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

#### 2. Descrizione intervento: **ORARI DI LAVORO**

Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. 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 problematiche non solo legate alla genitorialità.

Azione positiva: prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, da valutare e risolvere nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

### 3. Descrizione intervento: **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

Obiettivo: 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.

Azione positiva 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.

Azione positiva 2: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

### 4. Descrizione intervento: **INFORMAZIONE**

Obiettivo: promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Azione positiva: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità nonché del presente Piano di Azioni Positive.

### 5. Descrizione intervento: **ULTERIORI AZIONI**

Commissioni di concorso: in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata, ove possibile, la presenza femminile.

Bandi di selezione del personale: nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione.