di

COMUNE AIETA

(Provincia di Cosenza)

COPIA

VERBALE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 21 del Registro ***data, 06/04/2024***

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNI 2024/2026 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS N.198/2006, "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA". APPROVAZIONE.

L'anno DUEMILAVENTIQUATTRO, il giorno SEI, del mese di APRILE, alle ore 11.50, nella sala delle adunanze della Sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il dott. Pasquale De Franco nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i sigg.:

COGNOME E NOME	**Presente** (si/no**)**
1) – Pasquale De Franco - Sindaco	Si
2) – Eugenio Carlomagno – Vice Sindaco	Si
3) – Rosita Manfredi - Assessore	Si

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott. Donato Boccia.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

ESAMINATA la proposta di deliberazione allegata, formulata dal Sindaco, avente per oggetto**: "**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNI 2024/2026 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS N.198/2006, "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA". APPROVAZIONE. ";

RISCONTRATANE la validità ed opportunità nel rispetto dei principi di legalità, buon andamento ed imparzialità e dei criteri di economicità, efficacia e pubblicità dell'attività amministrativa del Comune ed in coerenza con i programmi dell'Amministrazione per il perseguimento dei fini statutari di sviluppo e di progresso civile, sociale ed economico della cittadinanza e di tutela delle risorse del territorio comunale;

PRESO ATTO dei pareri favorevoli espressi sulla proposta di deliberazione in ordine alla regolarità tecnica e contabile, dai responsabili dei settori, allegati al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

VISTO il D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267;

Con voti favorevoli ed unanimi, resi in forma palese;

D E L I B E R A

DI FARE PROPRIA la proposta di deliberazione allegata al presente atto, per formarne parte integrante e sostanziale, formulata dal Sindaco, avente per oggetto: **: "PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNI 2024/2026 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS N.198/2006, "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA". APPROVAZIONE."** e di approvarla in ogni sua parte;

DI DICHIARARE, attesa l'urgenza, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.
==========

di

COMUNE AIETA

Provincia di Cosenza

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNI 2024/2026 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS N.198/2006, "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA". APPROVAZIONE.**

IL SINDACO

PREMESSO CHE la parità tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei fondamentali principi affermati dal diritto nazionale e comunitario.

PREMESSO CHE:

- gli Enti locali, al pari delle altre amministrazioni pubbliche sono tenuti all'approvazione di Piani triennali di Azioni positive come disposto dall'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni

  "…predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro 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 tra uomini e donne;

- Il D. Lgs 11 aprile 2006, n.198 " Codice delle pari opportunità tra uomo e donna " all'art.48, prevede l'obbligo per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Provincie, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici nazionali, regionali e locali di predisporre il Piano di Azioni Positive tendenti ad assicurare nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che , di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;

- Il summenzionato art.48 del D. Lgs n. 198/2006, riformando l'art.7, comma 5 del D.Lgs 23 maggio 2000 n.196, ha precisato come sia necessario:

- Realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;

- Assicurare "parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro" (art. 7, comma 1 sulla "gestione delle risorse umane " del predetto D.Lgs n. 165/2001);

Garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:

a) riservare alle donne, " salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di commissione , almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso", tenendo naturalmente conto di quanto previsto all'art.35, c. 3, lett. e) del medesimo d.gs 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di "esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano

componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprono cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacalio designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali";

b) adottare atti regolamentari "per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro";

c) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell'Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

d) finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive.

CONSIDERATO CHE:

- la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche (G.U. n. 173 del 27.07.2007), emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa, evidenziando le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donnenelle pubbliche amministrazioni e specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire;
- Il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità il 4.3.2011 hanno emanato congiuntamente la direttiva "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", con la quale invitano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche.

VISTA la deliberazione n.12/SEZAUT/"2012/INPR, della Sezione delle autonomie della Corte dei conti, la quale, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compresi gli enti locali, segnala come obbligo generale in materia, anche quello relativo all'adozione del "Piano triennale delle azioni positive" previsto nel decretolegislativo 11 aprile 2006 n.198.

PRECISATO CHE l'adozione del Piano delle Azioni Positive non deve rappresentare solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi.

ATTESO CHE con Direttiva 2/2019 della Funzione Pubblica, sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, nonché aggiornati gli indirizzi sulle modalità di funzionamento del CUG per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

PRECISATO che è stato introdotto nel nostro ordinamento, per il tramite dell'art. 6 del DL 80/2021, il Piano Integrato di attività e Organizzazione;

TENUTO CONTO CHE il Piano Integrato di attività e Organizzazione, ai sensi del citato art. 6 del DL 80/2021, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente, definendo, tra le altre cose, "gli strumenti e gli obiettivi di reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale….";

RICHIAMATO altresì il DPR 81 del 30.6.2022, che, in attuazione di quanto disposto dal citato DL 80/2021, ha tra l'altro previsto, all'art. 1, comma 3, che le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenuti al rispetto degli adempimenti stabiliti con decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione di definizione del "Piano Tipo";

APPURATO che con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione pubblicato in data 30.6.2022 e adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del DL 80/2021, sono stati definiti il contenuto del PIAO nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli enti con meno di 50 dipendenti;

TENUTO CONTO CHE il richiamato Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione pubblicato in data 30.6.2022 ha tra l'altro previsto:

- all'art. 2, comma 2, l'esclusione del PIAO di tutti gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'art. 6, comma 2, lettere da a) a g), DL 80/2021;
- all'art. 7, comma 1, l'obbligo di adozione annuale del PIAO, entro il 31 gennaio e con aggiornamento a scorrimento;
- all'art. 8, comma 1, l'esigenza che il PIAO risulti coerente con i documenti di programmazione

finanziaria (DUP e Bilancio, che ne sono il presupposto);
- all'art. 11, l'attribuzione della competenza all'adozione del PIAO alla Giunta Comunale;
- all'art. 13, comma 1, l'obbligo di inserire il PIAO in apposito portale (https://piao.dfp.gov.it);

VISTO il Piano allegato alla presente deliberazione predisposto dal Segretario Comunale.;

RITENUTO lo stesso meritevole di approvazione.

RILEVATO che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente.

PRESO ATTO CHE il Piano Triennale delle Azioni Positive viene trasmesso alla Consigliera di Paritàdella Regione Basilicata per il parere di competenza;

DATO ATTO che tra le misure previste, si sottolinea la presenza costante, sul sito web istituzionale dell'Ente, del Link del sito dell'ufficio della Consigliera Regionale di Parità: della Regione Calabria;

PRECISATO che il presente Piano confluirà, *per relationem*, nell'ambito dell'adottando PIAO;

RITENUTA la propria competenza trattandosi di atto riguardante la gestione del personale dipendente;
ACQUISITI i pareri di cui all'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, allegati alla presente quale parte integrante e sostanziale;

VISTO il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante: «Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali» e successive modificazioni.

VISTO il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante: «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche» e successive modificazioni.

VISTO il parere favorevole sulla proposta di deliberazione, espresso dal segretario comunale.Visto lo Statuto Comunale;

RITENUTO provvedere in merito;
Propone di

D E L I B E R A R E

La premessa forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione e ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3 L. 241/1990:

1. di **APPROVARE** il "**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (CD. P.A.P.) per il triennio 2024/2026**", del Comune di Aieta redatto ai sensi dell'articolo 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità trauomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso.
2. di **PRECISARE** che il presente Piano confluirà nel PIAO, come per legge;
3. di **DARE ATTO** che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a caricodell'Ente.
4. di **INVIARE**, a cura dell'ufficio segreteria, integralmente la presente deliberazione alla Consigliera di Parità della Regione Calabria.
5. di **DISPORRE** la pubblicazione del presente atto sul sito internet comunale, dandone comunicazione atutto il Personale;
6. di **DARE MANDATO** al Responsabile del Servizio Personale, di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali.
7. di **DARE ATTO**, altresì, che ai sensi dell'art. 126 – del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 la presente deliberazione non è soggetta al controllo preventivo di legittimità.

Aieta, lì 06/04/2024

Il Sindaco

Dott. Pasquale De Franco

di

COMUNE AIETA

(Provincia di Cosenza)

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNI 2024/2026 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS N.198/2006, "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA". APPROVAZIONE.

==========

PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

PARERE TECNICO: In ordine alla regolarità tecnica si esprime parere favorevole, per i motivi espressi nell'atto.

Aieta, 06/04/2024

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Dott. Andrea Salvatore Fasanaro

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott. Donato Boccia)

IL SINDACO
(Dott. Pasquale De Franco)

PUBBLICAZIONE

SI ATTESTA che copia della presente deliberazione:

† viene pubblicata, giusta previsione dell'art. 124, comma 1, del D. L/gs. N. 267/2000 a questo Albo Pretorio Online – n. _____ Reg. Informatico – sul sito web ufficiale del Comune di Aieta all'indirizzo: www.comuneaieta.cs.it, come prescritto dall'art. 32 della legge n. 69 del 18-06-2009, per quindici giorni consecutivi a decorrere da oggi;

† E' stata trasmessa con elenco prot. N° __ in data ____ ai signori Capigruppo Consiliari come previsto dall'art. 125 del D. L/gs. N. 267/2000;

Aieta, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott. Donato Boccia)

==========

SI ATTESTA che la presente deliberazione è stata pubblicata dal ___ al _____ all'albo pretorio online del Comune di Aieta e che nessuna richiesta di controllo è pervenuta.

Aieta, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott. Donato Boccia)

==========

SI ATTESTA che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____:

† decorsi 10 giorni dalla data di inizio della Pubblicazione, non essendo pervenute richieste di invio a controllo (art. 134, 3° comma del D. L/gs. N. 267/2000;

†XX perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 comma 4 del D. L/gs. N. 267/2000);

Aieta, ____

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott. Donato Boccia)

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

PER IL TRIENNIO 2024/2026 (D. Lgs. 11.04.2006 n. 198)

FONTI NORMATIVE:

D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 48, *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"*;

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;

D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 *"Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali"*;

D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche"*.

PREMESSA

La direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri relativa alle "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle amministrazioni pubbliche", al punto 3.6 sottolinea l'obbligo in capo alle pubbliche amministrazioni di costituire al proprio interno i CUG (Comitato Unico di Garanzia), sottolineando altresì che per le amministrazioni di dimensioni ridotte è possibile istituire il "CUG condiviso".

L'art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano *"piani 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"* e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti piani hanno durata triennale.

Con la successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono quindi state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche.

I principi ineludibili della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità. In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare. L'adozione del Piano triennale di azioni positive risponde ad un obbligo di legge ma può e deve diventare per il nostro Comune una significativa e fondamentale attenzione alla difesa delle pari opportunità tra uomini e donne.

IL CONTESTO

I dati sotto riportati, riferiti alla data odierna, dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune da parte delle donne non incontri ostacoli non solo per quanto attiene le categorie medio basse, ma anche per la categoria D. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

lavoratori/ lavoratrici	Area Funzionari ed E.Q.	Area Istruttori	Area "Operatori Specializzati	Area operatori	totale
donne	**0**	**1**	**1**	**0**	**2**
uomini	**2**	**2**	**1**	**3**	**8**
totale	**2**	**3**	**2**	**3**	**10**

E' presente un Segretario Comunale in reggenza, uomo.

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

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

In tale ambito l'Amministrazione Comunale intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità.

AZIONE POSITIVA N. 1: FORMAZIONE
Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione 1.1
I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori e le lavoratrici appartenenti alle categorie protette.

Azione 1.2
Organizzare riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente dai Responsabili di Area.

Azione 1.3
Garantire a tutti i/le dipendenti la facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Area e, per questi ultimi, al Segretario comunale.

Azione 1.4
Garantire al personale opportunità di partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento senza discriminazioni di genere tra uomini e donne (con relativa acquisizione nel fascicolo individuale di ciascuno/a di tutti gli attestati dei corsi frequentati), come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei/delle dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

Azione 1.5
Adozione di iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità in caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

AZIONE POSITIVA N. 2: 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.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione 2.1
Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione 2.2
Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Azione 2.3
Confermare la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita, entro limiti concordati con i regolamenti vigenti.

Azione 2.4
Prevedere di far ricorso all'istituto dello smart working, ove l'organizzazione dell'ufficio lo consenta e in coerenza con la regolamentazione dell'ente eventualmente applicabile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale nonché ai dipendenti comunque individuati dalla disciplina, anche locale, applicabile.

AZIONE POSITIVA N. 3: 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.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione 3.1
Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione 3.2
Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti e le dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione 3.3
Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

AZIONE POSITIVA N. 4: INFORMAZIONE
Obiettivo: Promozione e diffusione della cultura di genere legge 4/2021 – ratifica Convenzione ILO.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione 4.1
Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Azione 4.2
Programmare percorsi formativi rivolti sia al personale femminile che a quello maschile, anche di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità, sulle discriminazioni di genere sul posto di lavoro.

Azione 4.3
Sensibilizzare e promuovere l'utilizzazione in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di un linguaggio non discriminatorio, usando sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori).

Azione 4.4
Programmare percorsi formativi e divulgare il Codice Disciplinare del personale degli EE.LL per sensibilizzare il personale sul tema delle violenze e per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

Prevenire il mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative che richiedono il potenziamento temporaneo o stabile della unità organizzativa cui la lavoratrice/lavoratore è destinato. La eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui tali situazioni si sono determinate.

Azione 4.5

Vigilare sul pieno rispetto della normativa esistente in tema di pari opportunità di accesso al lavoro, e in particolare sul fatto che:

- in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari almeno ad un terzo, salva motivata impossibilità;
- nei bandi di selezione per l'assunzione o la progressione di carriera del personale sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata ogni discriminazione nei confronti delle donne;
- sia assicurato ugual diritto nelle assunzioni a tempo indeterminato al lavoratore e alla lavoratrice che in precedenza, per l'espletamento della stessa o equivalente mansione, abbiano trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a part-time.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti e ai Responsabili di Area.

DURATA DEL PIANO – DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Piano ha durata triennale. Dalla data della sua intervenuta esecutività il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio e nel sito web dell'Ente.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.