



**PIANO TRIENNALE 2019/2021 DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE
DI PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO
TRA UOMINI E DONNE
(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)**

PREMESSA:

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza normale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra 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 sia 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 dell’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 Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare 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 P.A., 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.

Con la dichiarazione congiunta n. 3 in calce al CCNL EELL 2016-2018 sottoscritto in data 31.5.2018 “A fine di incentivare l’adozione di misure per la prevenzione delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, le parti auspicano l’adozione, da parte degli enti, di codici di comportamento relativi alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, tenendo anche conto delle indicazioni già fornite con il codice tipo in materia, allegato al CCNL del 5.10.2001.” Secondo quanto disposto da tale normativa, 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 luoghi di vertice.

Secondo quanto disposto da tale normativa, 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 luoghi di vertice.

Il Comune di Villagrande Strisaili, 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 individuato quanto di seguito esposto:

IL QUADRO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE AL 01/01/2019:

Al 1° gennaio 2019 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 25	<u>PER UNA INCIDENZA PARI A:</u>	
DONNE N. 13		UOMINI: 48%;
UOMINI N. 12		DONNE: 52%;

Così suddivisi

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	3	0
B	0	0
C	5	6
D	4	4
di cui Segretaria Sindaco	0	1
Assistente Sociale in comando	0	1
Di cui Posizioni Organizzative	2	2
Segretario Comunale (Servizio di segreteria convenzionata con il Comune di Ilbono)		1
TOTALE	12	13

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

OBIETTIVI DEL TRIENNIO:

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

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del Personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia;
- **Obiettivo 3.** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- **Obiettivo 4.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- **Obiettivo 5.** Valorizzare il benessere organizzativo e il clima lavorativo mediante l'utilizzo di strumenti ritenuti utili;

- **Obiettivo 6.** Promuovere attività culturali dirette alla diffusione della cultura della non violenza ed in particolare della prevenzione e contrasto ai fenomeni di violenza e di abuso nei confronti delle donne e dei loro figli minori.

AZIONI POSITIVE PER IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

- **Ambito d'azione: AMBIENTE DI LAVORO (obiettivo 1)**

1. Il Comune di Villagrande Strisaili si impegna a fare sì che non si verificano 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 ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il Comune si impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

- **Ambito di azione: ASSUNZIONI (OBIETTIVO 2)**

Il Comune di Villagrande Strisaili si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione del personale, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna ed uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

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.

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 Villagrande Strisaili valorizza attitudini e capacità personali.

La dotazione organica dell'ente deve essere strutturata in base alle categorie ad ai profili professionali previsti dal vigente CCNL, senza alcuna prerogativa di genere.

- **Ambito di azione: FORMAZIONE (OBIETTIVO 3)**

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario del lavoro part-time.

Dovrà essere data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo, con particolare riferimento al congedo di maternità, di paternità o da assenze prolungate dovute ad esigenze familiari o di malattia, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed ente durante l'assenza ed al momento del rientro in servizio, sia mediante l'affiancamento da parte del responsabile del servizio, o di chi ha sostituito la persona assente, sia mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere la competenze ad un livello costante.

- **Ambito di azione: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE (OBIETTIVO 4)**

Il Comune di Villagrande Strisaili si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona, e contemperando le esigenze dell'ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

Per quanto riguarda la disciplina del part-time il Comune assicura tempestività di risposte rispetto alle richieste, ed il rispetto della normativa nella gestione delle medesime inoltrate dai propri dipendenti.

Per quanto riguarda la flessibilità di orario, i permessi, le aspettative ed i congedi, il Comune promuove pari opportunità tra donne ed uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, alla ricerca di soluzioni che consentano di conciliare al meglio la vita professionale con la vita familiare, laddove sussistano problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche alla cura di soggetti anziani o in condizioni di malattia.

Il Comune di Villagrande Strisaili si impegna a migliorare la qualità del lavoro mediante l'utilizzo di tempi flessibili ed assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, con una particolare attenzione a particolari necessità di tipo familiare o personale prospettate dai dipendenti, da considerare nel rispetto dell'equilibrio tra le esigenze dell'amministrazione e quelle dei dipendenti.

▪ **Ambito d'azione: SICUREZZA SUL LAVORO E BENESSERE AMBIENTALE (OBIETTIVO 5)**

Il Comune di Villagrande Strisaili si impegna a dare attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento alle lavoratrici in stato interessante, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli ambienti di lavoro, alla designazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi formativi ed informativi in materia.

L'ente procede all'adempimento relativo all'obbligo di valutazione del rischio da stress-lavoro correlato ricorrendo a professionisti esterni qualificati.

▪ **Ambito d'azione: PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA NON VIOLENZA (OBIETTIVO 6)**

Il Comune di Villagrande Strisaili si impegna a svolgere iniziative volte a favorire la cultura della non violenza in particolare per il contrasto delle violenze, individuando la popolazione giovanile come destinatario privilegiato e demandando ai servizi Socio-Scolastici l'organizzazione e la promozione delle stesse, con la collaborazione dei rappresentanti dell'amministrazione comunale all'uopo designati.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito Web istituzionale, alla sezione "Amministrazione trasparente".

Nel periodo di pubblicazione, presso l'ufficio Segreteria, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e proposte per possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del presente piano.