

**PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024 EX ART. 48 D. LGS. N. 198/2006
“CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA’ TRA UOMO E DONNA”**

PREMESSA

Nell’ambito delle finalità espresse dalla L. n. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D. lgs. n 196/2000, n. 165/2001 e 198/2006) ossia favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro anche mediante l’adozione di misure denominate azioni positive per le donne al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2022/2024.

Nell’organizzazione del Comune di Tresana è presente la componente femminile e per tale motivo si ritiene opportuno nella gestione del personale, porre particolare attenzione all’attivazione degli strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il piano potrà permettere all’Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti all’Amministrazione Comunale da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

SITUAZIONE ATTUALE:

L’analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2021 , presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

LAVORATORI	CAT . D	CAT.C	CAT. B
DONNE	1	1	0
UOMINI	0	5	4
TOTALE	1	6	4

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D. Lgs. 267/2000	Donne	Uomini
Numero	1	1
Segretario Generale	Donne	Uomini
Numero	0	1
Dirigenti	Donne	Uomini
Numero	0	0

Il segretario generale, Dott. Consolandi Carlo è titolare della segreteria generale convenzionata tra le amministrazioni comunali di Pontremoli, Villafranca in Lunigiana , Licciana Nardi e Tresana. Per quanto riguarda: progressioni di carriera, formazione e condizioni di lavoro è garantita la parità di trattamento tra uomini e donne e non si è registrato nessun episodio di discriminazione.

OBIETTIVI:

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale: non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- promuovere al pari, opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- favorire la tutela della salute in tempi di pandemia (COVID 19) promuovendo lo svolgimento dello smart working o comunque tutelando la salute dei lavoratori con misure di prevenzione e sanificazione;
- garantire alle donne pari opportunità nello sviluppo della propria carriera professionale.

AZIONI POSITIVE:

L'Amministrazione comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, assicura:

- nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile;

-in sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiama l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;

-nella redazione di bandi di concorso e/o selezione è richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità ed è contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;

-incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative professionali;

-favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite formative per colmare eventuali lacune;

-in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere infinite forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati;

-informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità tramite invio di comunicazioni a mezzo e-mail/posta interna;

-informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Ove le azioni positive da adottare comportino la copertura finanziaria , saranno impegnate annualmente in bilancio le risorse necessarie (come ad esempio per la formazione del personale).

Per quanto riguarda i tempi di realizzazione , ogni richiesta formulata dai dipendenti al responsabile di P.O. competente, dovrà essere fornita risposta motivata in merito all'accoglimento o rigetto della stessa entro 30 giorni.

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:

Il presente Piano ha durata triennale 2022/2024.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On line , sul sito web dell'Ente nella sezione "amministrazione trasparente".

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