

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI LAPPANO PER IL TRIENNIO 2022 - 2024

PREMESSA

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

L'art. 48, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

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

OBIETTIVI

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Lappano hanno contribuito negli anni ad evitare che si determinassero all'interno dell'Ente ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, gli obiettivi che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2022 - 2024 sono :

1. Garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti, valorizzando il benessere dei lavoratori attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di *mobbing*;
2. Promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro.
3. Incentivazione di strumenti per garantire senza discriminazioni lo sviluppo delle carriere e professionalità del personale

L'ORGANICO DEL COMUNE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio **a tempo indeterminato alla data del 01.01.2022** presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

	Segretario	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Totale
DONNE	1	1	4		1	8
UOMINI			1	1		1
TOTALE	1	1	5	1	1	10

cui Responsabili di servizio:

	Segretario	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Totale
DONNE					1	1
UOMINI						
TOTALE	-	-	-	-	1	1

DETTAGLIO DELLE AZIONI POSITIVE PROGRAMMATE

1. Descrizione Intervento: Promozione della cultura di genere, delle pari opportunità' del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni

Obiettivo: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Azione positiva 1: Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dovrà vigilare per assicurare la corretta applicazione del presente piano.

Azione positiva 2: dovranno essere favorite le attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del credito formativo.

Realizzare interventi formativi in modalità e-learning (anche "asincrono") per una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Azione positiva 3: Dovrà essere verificato che ai fini della nomina dei componenti delle commissioni (di qualsiasi tipologia) vengano osservate le norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa "presenza di entrambi i generi" nelle proposte di nomina. Dovrà essere garantita la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere. Inoltre dovrà essere assicurata l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali;

2. Descrizione Intervento: Orari di lavoro

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano 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.

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 legate alla genitorialità e/o altre situazioni critiche.

Azione positiva 1 Dare maggiore attuazione alla "Banca delle ore" quale istituto contrattuale - ai sensi della Legge 24/6/1997, n. 196 - che consente ai lavoratori di accantonare momentaneamente le ore di lavoro straordinario in un "conto" individuale per poterne poi usufruire al bisogno, nel corso dell'anno, per godere riposi compensativi secondo le modalità previste dalla contrattazione. E' necessario un coinvolgimento di tutti i Responsabili per diffondere la sua applicazione all'interno dell'Ente (motivando debitamente ogni eventuale diniego);

Azione positiva 2: proporre forme di flessibilità dell'orario lavorativo (come sperimentate in periodo pandemico) per esigenze personali, per favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze del

personale, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, sia donne che uomini, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

E' assicurato a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita e inoltre in caso di particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte, dal Responsabile del servizio, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

3. Descrizione Intervento: Sviluppo delle carriere e professionalita' del personale

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Azione positiva 1: Garantire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia del personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni e di incentivi.

Azione positiva 2: Favorire la concessione di permessi studio al fine di incentivare la riqualificazione professionale del personale.

DURATA

Il presente Piano verrà aggiornato annualmente. Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, per poter procedere, alla scadenza, a un suo adeguato aggiornamento.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Una volta approvato, il Piano deve essere pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile a tutti i dipendenti del Comune.

Il Piano è altresì trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Cosenza ed alla Consiglieria provinciale di parità.