

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

TRIENNIO 2020-2022

(Art. 48 D.lgs. 11.04.2006 n. 198)

1. Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla legge 10.04.1991, n. 125 *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*, 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 2020 – 2022.

Il Decreto Legislativo n. 11.04.2006, n. 198 rubricato "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", a norma dell'articolo 6 della legge 28.11.2005, n. 246, all'art. 48 prevede che le Pubbliche Amministrazioni, tra cui i Comuni, predispongano piani di azioni positive col fine di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono "*la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate (...), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi*".

La direttiva 23.07.2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione dispone, all'art. 3 II, che la durata dei piani sia triennale e raccomanda alle amministrazioni di dare attuazione alla previsione normativa che impone la partecipazione sindacale e la consultazione delle consigliere di parità prima dell'adozione del piano.

Con il presente Piano delle 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

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

2. Dotazione organica del Comune di Sarcedo

Il personale dipendente a tempo indeterminato alla data del 31.12.2019, presenta il rapporto numerico tra generi:

Categoria	Donne	Uomini	Totale
Posizione Organizzativa	2 (66,67%)	1 (33,33%)	3
Categoria D		1 (100%)	1
Categoria C	9 (90%)	1 (10%)	10
Categoria B	3 (60%)	2 (40%)	5

Categoria A	1 (100%)		1
Totali per categoria	15	5	20

Il Piano delle azioni positive, pertanto, non mira a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, dato che il genere è rappresentato per due terzi del totale, quanto piuttosto a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

3. Obiettivi del piano

I principali obiettivi che l'Amministrazione si propone di raggiungere sono, laddove compatibile con le esigenze organizzative e di servizio:

- a) garantire la flessibilità dell'orario quotidiano di lavoro per i dipendenti con particolari carichi familiari (figli minori, genitori anziani, famigliari con handicap);
- b) concedere, ai dipendenti con particolari esigenze adeguatamente documentate (a titolo esemplificativo: dipendenti in situazioni di svantaggio personale e/o familiare e/o dipendenti con figli in età scolare), forme ulteriori di flessibilità di orario, per periodi limitati nel tempo o preventivamente definiti;
- c) consentire a tutti i dipendenti di accedere ad un programma formativo personalizzato, che consenta, nell'arco del triennio, di sviluppare adeguatamente la crescita professionale, tenendo conto anche delle preferenze manifestate espressamente dai dipendenti oltre che delle necessità di aggiornamento legate alle mansioni assegnate;
- d) valorizzare i rapporti e gli scambi con altre realtà, al fine di ampliare le conoscenze, ottenere informazioni, intraprendere iniziative, anche comuni ed in sinergia collaborazione tra più enti, associazioni, sia di natura pubblica che privata, per la promozione ed il sostegno delle pari opportunità;
- e) verificare la possibilità della costruzione di un percorso, anche condiviso con la rappresentanza femminile all'interno del Consiglio comunale, per l'avvio di progetti di azioni positive all'esterno dell'Ente, al fine di:
 - favorire la partecipazione e l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
 - facilitare e promuovere i percorsi di formazione, carriera e la qualità del lavoro;
 - favorire nuove modalità di organizzazione del lavoro salvaguardando e valorizzando le professionalità e lo sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time e altre forme di flessibilità;
 - introduzione di iniziative di accoglienza e orientamento professionale per donne che rientrano dalla maternità o che sino state assenti per lungo periodo;
 - sensibilizzare la promozione della cultura di genere, mediante la valorizzazione della differenza e il miglioramento della diffusione delle informazioni sulle pari opportunità.

4. Contenuto del piano

Nel triennio, al fine di raggiungere gli obiettivi di cui al punto precedente, l'Amministrazione si prefigge di adottare le seguenti azioni positive minime:

1) Formazione

La partecipazione ai corsi di formazione dovrà tenere conto delle esigenze di ogni Area, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati.

Sarà data particolare attenzione alle esigenze formative espresse dal dipendente, anche in relazione

alla conciliazione dei tempi di vita con lo svolgimento dei corsi di formazione.

Se necessario, nel caso di reinserimento lavorativo del personale assente per medio-lungo tempo (es. congedo di maternità o congedo di paternità; assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia) si prevedrà un accompagnamento, con miglioramento dei flussi informativi tra lavoratore ed Ente nel momento del rientro, anche attraverso l'affiancamento da parte del responsabile o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative.

2) Flessibilità orarie

Viene favorita l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina dell'istituto della flessibilità in entrata ed uscita. Particolari necessità di tipo familiare e/o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e dei dipendenti, oltre che nel rispetto della normativa vigente in materia.

E' preferita una distribuzione oraria flessibile piuttosto che la riduzione d'orario (part-time), ciò per conciliare al meglio le esigenze organizzative (tese a mantenere il maggior numero rapporti di lavoro a tempo pieno) con quelle personali del dipendente (che non è indotto a ad una scelta di riduzione d'orario con conseguente riduzione di stipendio).

Sono destinatari di queste misure: personale con carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi (figli piccoli con problemi di salute, familiari malati o non autosufficienti).

5. Forme di consultazione precedenti all'adozione

Il presente piano è stato inviato alle Rappresentanza Unitaria Sindacale del Comune di Sarcedo in data 13.01.2020, assegnando un termine di 7 giorni per presentare eventuali osservazioni, proposte integrative e/o di modifica. Non sono state presentate proposte né osservazione.

Il presente piano è stato inviato alla Consigliera di parità della Provincia di Vicenza, Grazia Chisin, data 13.01.2020, non ottenendo osservazioni, proposte integrative e/o di modifica.

6. Durata e pubblicità del piano

Il presente piano è valido per il triennio 2020/2022.

Il piano viene pubblicato sul sito internet ed è portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante invio con posta elettronica interna e con altri mezzi idonei per i dipendenti sprovvisti di proprio indirizzo mail interno.

7. Riferimenti legislativi

- Costituzione della Repubblica Italiana (arrtt. 3, 4, 35, 36, 37, 97)
- Legge 20.05.1970, n. 300 "Statuto dei lavoratori" (art. 15)
- D.P.R. 09.05.1994, n. 487 "Accesso agli impieghi nelle PA e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi"
- Legge 08.03.2000, n. 53 "Attuazione direttiva 96/34/CE Congedi parentali"
- Decreto legislativo 26.03.2001, n. 151 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità"
- Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (art. 1, comma 1, lettera c; art. 57, comma 1)
- Decreto Legislativo 11.04.2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28.11.2005, n. 246"

- Direttiva 23.05.2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.