

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Triennio 2021 - 2023

PREMESSA

Le azioni positive previste dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

La Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche, richiamando la Direttiva del Parlamento Europeo, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del d.lgs. 198/2006, alla valorizzazione del benessere di chi lavora, contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

Il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato con cadenza annuale.

ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale in servizio presenta il seguente quadro di raffronto:

			PAP A tempo determinato			
AREA I	Area amministrativa e Segreteria...	C/C5	Istruttore Amministrativo	Uomo	1	* Vacante dal 01.09.2020
		C/C2	agente polizia municipale	Uomo	1	
		B/B2	collaboratore Amministrativo	Donna	1	
		B/B2	collaboratore Amministrativo	Donna	1	
		B/B2	Collaboratore Amministrativo	Donna	1	
TOTALE AREA I					5 Unità	
AREA II	Economico Finanziaria e tributi	D/D2	Istruttore Direttivo Contabile	Donna	1	*vacante dal 30.12.2020
		B/B2	collaboratore Amministrativo	Donna	1	
TOTALE AREA II					2 Unità	
AREA III	Area tecnica lavori pubblici, amb., s.p.l. patrimonio	D/D2	Istruttore Direttivo Tecnico	Donna	1	
		B/B5	operaio/autista	Uomo	1	*Vacante dal 01.03. 2021
		B/B4	operaio/autista	Uomo	1	
TOTALE AREA III					3 Unità	

		PAP A tempo determinate (Decreto sisma)					
AREA I	Area amministrativa e Segreteria...	D/D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	Uomo	1		
		C/C1	Istruttore contabile	Uomo	1		
AREA II	Economico Finanziaria e tributi	C/C1	Istruttore Contabile	Donna	1		
		C/C1	Istruttore Contabile	Uomo	1		
AREA III	Area tecnica lavori pubblici, amb., s.p.l. patrimonio	D/D1	Istruttore Direttivo Tecnico	Donna	1		
		D/D1	Istruttore Direttivo Tecnico	Donna	1		
		C/C1	Istruttore Tecnico	Uomo	1		
		D/D1	Istruttore Direttivo Tecnico	Uomo	1		

AREA IV	Area tecnica Edilizia Ricostruzione e Urbanistica	D/D1	Istruttore Direttivo Tecnico	Uomo	1		
		C/C1	Istruttore amministrativo	Donna	1		
		C/C1	Istruttore Tecnico	Uomo	1		
		C/C1	Istruttore Tecnico	Donna	1		
		C/C1	Istruttore Tecnico	Uomo	1		
		D/D1	Istruttore Direttivo Tecnico	Uomo	1		
		D/D1	Istruttore Direttivo Tecnico	Uomo	1		

I dipendenti cui è stata assegnata la responsabilità di un settore e conferite le funzioni di cui all'art. 107 D.Lvo 267/200, sono n. 4: 1 donna e 3 uomini;

Si dà atto pertanto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, 1 c., D. Lgs. 198/2006, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

OBIETTIVI

Obiettivo 1.

Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità e promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune di Accumoli e sul territorio comunale;

Obiettivo 2.

Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro, per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;

Obiettivo 3.

Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;

Obiettivo 4.

Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici in seno alla famiglia;

Obiettivo 5.

Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

AZIONI

Azione 1. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;

Azione 2. Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;

Azione 3. Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di 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 sopra con quelle formative/professionali;

Azione 4. 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 iniziative formative per colmare le eventuali lacune;

Azione 5. 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 definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati e assicurata tempestività nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

DISPOSIZIONI FINALI

Durata del piano: triennio 2021- 2022- 2023

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Accumoli (RI). Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti.

