

## Allegato A)

### **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ DEL COMUNE DI BAGNARIA ARSA ANNI 2021/2023**

#### Fonti normative

Legge 10.04.1991 n. 125 recante “Azioni Positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro”  
D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”  
D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”  
D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 “Codice delle Pari Opportunità”

#### **PREMESSA:**

La legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro” e il D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui la prima è successivamente confluita, rappresentano una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne e sono annoverate tra le normative più avanzate in materia nell’Europa occidentale.

La legislazione vigente, è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, e mira a promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi,

In questo ambito si collocano le azioni positive, che sono misure temporanee speciali 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.

Secondo quanto disposto dalla normativa in materia, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per raggiungere la parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice.

Merita rilievo anche la Direttiva 23.05.2007 ad oggetto: “Misure per attuare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche” la quale, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, è intervenuta sul tema ed ha indicato le linee di azione a cui le amministrazioni pubbliche devono attenersi per raggiungere l’obiettivo in parola. Lo scopo della Direttiva è di contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia, sulla base della considerazione che valorizzate le differenze rappresenta un fattore di qualità dell’azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Con il presente Piano delle Azioni Positive, in continuità con quanto già previsto nel precedente piano che ha riguardato il triennio 2020/2021, si 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 con riguardo ai doveri della propria famiglia.

### **MONITORAGGIO DELL’ORGANICO:**

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio presso il Comune di Bagnaria Arsa presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato, alla data dell’01.01.2021.

<b>Personale dipendente a tempo indeterminato</b>					
Lavoratori	Cat. D	Cat. C/PLA	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	1	2	4	0	7
Uomini	1	3	3	0	7

### **Lavoratori titolari di posizione organizzativa (già computato nella precedente tabella)**

Donne	1
Uomini	1

Il contesto del Comune, come sopra rappresentato, evidenzia una assoluta parità sotto il profilo numerico e soprattutto per i lavoratori di Categoria D. Dell’esame dell’attuale situazione si conferma che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell’art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006.

### **SPECIFICHE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021 – 2023:**

In continuità e a conferma di quanto previsto nel precedente piano, si dichiarano, di seguito, gli obiettivi da raggiungere e le azioni da porre in essere per il loro raggiungimento:

I – orario di lavoro: mantenimento dell’orario di lavoro flessibile nella quasi totalità dei servizi comunali per favorire l’equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di

uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo;

II – formazione: garantire la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare gli stessi, anche adottando atti di revisione ad hoc dell'articolazione dell'orario di lavoro, al fine di renderli accessibili ai dipendenti che abbiano obblighi di famiglia;

III – valutazione delle prestazioni e dei risultati: tra i vari criteri di valutazione non prevedere la valutazione della responsabilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possano interferire con impegni parentali. Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possono essere discriminati per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica;

IV – prevenzione mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi terrà conto di ragioni organizzative o da ragioni legate alla modifica delle capacità lavorativa dei dipendenti stessi;

V – congedi parentali: il Comune è impegnato, oltre che ad applicare puntualmente la vigente normativa, anche ad informare le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa. Nel caso di congedi parentali o lunghi periodi di assenza il Comune favorisce la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo e facilitano il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio;

VI – part-time: mantenimento di una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alla necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio;

VII – assunzioni: il Comune assicura nelle commissioni di concorso la presenza di componenti femminili. In caso di parità di requisiti tra candidati idonei ed appartenenti all'uno o all'altro sesso, la scelta deve essere motivata e scevra da ragioni fondate su differenze di genere;

VIII – bandi di selezione del personale: nei bandi di selezione per l'assunzione di personale viene attualmente, e sarà in futuro, garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne. In caso di accesso a particolari profili professionali che richiedano il possesso di specifici requisiti, il Comune si impegna a verificarne la congruenza e la rispondenza al criterio di non discriminazione delle naturali differenze di genere;

IX – dotazione organica: non risultano previsti nelle dotazioni organiche posti che siano prerogativa dell'uno e dell'altro sesso. Nello svolgimento dei compiti assegnati, il comune valorizza attitudini e capacità personali e provvedere a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti;

X – sviluppo carriera e professionalità: creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno

per fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità, sia al personale maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;

XI – C.U.G.: costituire e rendere operativo il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

#### **DURATA E DIFFUSIONE DEL PIANO:**

Il presente piano ha durata triennale per il periodo 2021/2023.

Il piano sarà pubblicato sul sito internet del Comune di Bagnaria Arsa in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti ed ai cittadini.

Il piano potrà essere oggetto di revisione ed aggiornamento.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti gli eventuali pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.