



COMUNE DI AULETTA
PROVINCIA DI SALERNO

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2021/2023

(Art. 48 D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”)

PREMESSA

Il presente Piano viene redatto e adottato nel rispetto delle disposizioni espresse dalla normativa vigente in materia di pari opportunità, volta a favorire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate "azioni positive", finalizzate alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel campo del lavoro.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*", impone a ciascun soggetto della Pubblica Amministrazione di adottare un proprio Piano di Azioni Positive (art. 48).

La Direttiva 23 maggio 2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e dal Ministro per i diritti e le pari opportunità, indica le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., in particolare nella gestione delle risorse umane, avendo come finalità il perseguimento del rispetto e della valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Il presente Piano triennale di Azioni Positive, tenuto conto della realtà e delle dimensioni dell'Ente, intende porsi come semplice strumento operativo per il perseguimento e la concreta applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

ANALISI DEL PERSONALE IN SERVIZIO

L'analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato, in servizio alla data di adozione del presente provvedimento, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

DIPENDENTI N° 10

DONNE N° 1

UOMINI N° 9

OBIETTIVI

Nel corso del triennio, l'Amministrazione Comunale intende realizzare i seguenti obiettivi:

Obiettivo n° 1

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

Obiettivo n° 2

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

Obiettivo n° 3

- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo n° 4

- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

AZIONI

In merito all'obiettivo n° 1, il Comune di Auletta si impegna a fare sì che sul posto di lavoro non abbiano a verificarsi situazioni conflittuali determinate da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

In merito all'obiettivo n° 2, il Comune di Auletta si impegna ad assicurare:

- che nelle commissioni di concorso/selezione vi sia la presenza di almeno un terzo dei componenti di uno dei due sessi, salva motivata impossibilità;
- che nei concorsi/selezioni non si privilegi l'uno o l'altro sesso e, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un candidato uomo, l'eventuale scelta del candidato sia opportunamente giustificata utilizzando criteri indipendenti dal genere;
- che nei bandi di concorso/selezione sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e si stabiliscano requisiti di accesso rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

In merito all'obiettivo n° 3, il Comune di Auletta si impegna ad assicurare:

- attività formative a tutti i dipendenti ai fini di una crescita professionale. Si dovrà tenere conto delle esigenze di ciascuna area, con eguale possibilità per donne e uomini di frequentare i corsi programmati; dovranno, pertanto, essere valutate possibili articolazioni di orari, sedi e quant'altro necessario a rendere i corsi accessibili anche a coloro che abbiano obblighi di famiglia o un orario di lavoro part-time;
- particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità o assenza prolungata per esigenze familiari/malattia ecc.), mediante l'affiancamento e la partecipazione ad apposite iniziative formative, per poter colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze ad un livello costante.

In merito all'obiettivo n° 4, il Comune di Auletta si impegna a favorire politiche tese a contemperare le responsabilità e le esigenze familiari e professionali dei dipendenti mediante una diversa programmazione delle modalità e del tempo di lavoro (lavoro agile, part-time e flessibilità dell'orario).

- Lavoro agile

Durante il periodo di emergenza epidemiologica da Covid-19, che ha caratterizzato diversi mesi dell'anno 2020, la normativa nazionale ha notevolmente esteso l'impiego del lavoro agile quale modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative nella pubblica amministrazione. Nel triennio di riferimento, nel rispetto delle normative nazionali che

saranno emanate, saranno valutate e disciplinate le modalità di svolgimento del lavoro agile, strumento adeguato per realizzare un migliore equilibrio tra vita lavorativa ed esigenze familiari.

- Part-time

L'Ufficio Personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Il Comune di Auletta si impegna a promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di consentire loro di conciliare al meglio la vita professionale con quella familiare; si impegna, altresì, a garantire a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di orari flessibili sia in entrata che in uscita.

DURATA

Il presente Piano è riferito al triennio 2021-2023 ed è pubblicato sul sito internet del Comune.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni alle problematiche riscontrate dal personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.