



COMUNE DI FIUMEFREDDO BRUZIO
Provincia di Cosenza

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024

Il D.lgs. 11/4/2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, come seguito alla Legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro”, stabilisce che le Amministrazioni pubbliche predispongano “piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”, tendendo, in tal modo, a realizzare l’uguaglianza sostanziale fra uomini e donne. In relazione a tale Piano, peraltro, la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23/5/2007, ha meglio specificato i potenziali ambiti per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche, sottolineando, in particolare, l’eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, l’organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e gestione del personale, l’importanza della formazione e della cultura organizzativa orientati al rispetto ed alla valorizzazione delle diversità.

Il Decreto Legislativo n. 165/2001, come modificato dall’art. 21 della Legge n.183/2010, inoltre, dispone all’art. 7, comma 1, che “le Pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, [...]”, non solo in ordine all’accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale e alle promozioni, ma anche alla sicurezza sul lavoro.

Lo stesso testo da ultimo citato all’art. 7, comma 1, stabilisce che “le Pubbliche Amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”;

Anche alla luce di tali norme, che specificano e valorizzano ulteriori ambiti di parità e di opportunità, questo Ente, attraverso il presente Piano Triennale delle Azioni Positive per le pari opportunità, ed in prosecuzione delle azioni già intraprese nel precedente piano, prende atto delle disposizioni vigenti e valorizza, nel presente testo, il cambiamento normativo estendendo, adeguatamente, il campo delle azioni positive da intraprendere nel triennio 2022-2024;

Il piano delle azioni positive, deve essere quindi orientato a presidiare l’uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell’ambiente di lavoro, ad incrementare il livello del benessere lavorativo nell’Ente ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Il presente Piano evidenzia dapprima i principi che devono informare l’attività dell’Ente, quindi gli obiettivi che questo Comune intende realizzare in materia nel triennio 2022-2024 e infine elenca la specifica delle concrete ed innovative azioni positive che si perseguiranno.

PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO

Il personale in servizio presso il Comune di Fiumefreddo Bruzio presenta il seguente quadro di confronto tra la situazione di uomini e donne, comprensiva dei lavoratori a tempo determinato, indeterminato, delle Posizioni Organizzative e del Segretario comunale:

totale personale dipendente: n. 19

donne: n. 6

uomini: n. 13

Segretario Comunale: N. 1

Il personale è così suddiviso:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretario comunale		1	1
Area Amministrativa	3	2	5
Area Tecnica - Manutentiva e LL.PP		9	9
Area Tecnica - Urbanistica (Amministratore comunale)		1	1
Area Finanziaria	2		2
Area Vigilanza	1	2	3

Il personale è così suddiviso per categoria:

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
SEGRETARIO		1	1
D3			
D1	1	3	4
C	1	1	2
B3		2	2
B1	4	4	8
A		3	3

Per quanto riguarda il part-time la situazione è la seguente:

PERSONALE	DONNE	UOMINI
Tempo pieno	1	2
Part-time	5	11

PRINCIPI

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, il Comune si ispira ai seguenti principi:

- pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica gli obiettivi di carattere generale che l'Amministrazione Comunale intende perseguire nell'arco del triennio sono:

- tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere anche psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali squilibri di genere nelle posizioni lavorative;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Al fine di raggiungere i suddetti obiettivi vengono individuate le seguenti

AZIONI POSITIVE

- verifica della situazione di valutazione dei rischi lavorativi, con particolare attenzione alle peculiarità legate al genere dei lavoratori;
- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro da eventuali periodi di lunga assenza;
- miglioramento dell'articolazione dell'orario di lavoro part-time per venire incontro alle esigenze lavorative e familiari del/della dipendente: maggiore flessibilità nell'articolazione oraria del part-time nel calendario settimanale, mensile, annuale, nel rispetto della normativa vigente;
- promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità.
- aggiornamento nel sito internet istituzionale dell'area dedicata alle pari opportunità;

- g. collaborazione con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;
- h. le attività formative e di aggiornamento dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro part-time;
- i. pur in assenza di attività formativa all'interno dell'Ente i momenti dedicati all'approfondimento ed all'aggiornamento delle conoscenze, per quanto possibile, dovranno essere previsti in orari che consentano una agevole partecipazione delle lavoratrici part-time ed ai soggetti svantaggiati;
- j. prevedere riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da coordinare a cura del Segretario comunale.