

**PIANO DI AZIONI POSITIVE  
TRIENNIO 2021/2023**

***Premessa:***

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono 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.

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” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’art. 48, prevede infatti che: “Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono 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.”

Detti piani, tra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis....

I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)>>

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle

P.A., e ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Con delibera di G.C. n. 56 del 30/8/2018 il Comune di Mozzagrogna ha approvato il Piano delle azioni positive 2018/2020.

Le amministrazioni pubbliche devono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione e attuazione concreta del principio di pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazioni e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello di qualità dei servizi, con finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni della comunità.

Il Piano triennale delle azioni positive 2021/2023 del Comune di Mozzagrogna, in continuità con quello del triennio 2018/2020, deve rappresentare uno strumento per offrire alle lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio, per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di lavoro.

Accanto ai suddetti obiettivi si collocano azioni sottoindicate volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare e a migliorare la cultura della differenza di genere e pari opportunità.

## **ANALISI DEL PERSONALE**

Il piano delle azioni positive non può prescindere dall'analisi della attuale situazione del personale in servizio che presenta il seguente quadro di raffronto:

LAVORATORI categ “D”

LAVORATORI categ “C”

LAVORATORI categ “B”

Uomini n. 2

Donne n. 3

## OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Mozzagrogna intende realizzare il Piano di azioni Positive incentrandolo sulle seguenti azioni:

1. Promuovere ,le pari opportunità' in materia di formazione , di aggiornamentodel personale e migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità' ;
2. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque alla conciliazione fra i tempi di vita e tempi di lavoro , determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, diversamente abili, ecc., purchè compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;
3. Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

### 1.Descrizione intervento: **FORMAZIONE**

Obiettivo : Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità' .L'Ente si impegna a tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali. A tal fine dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

#### Azione n. 1

L'uso del linguaggio , nell'impianto degli atti e della documentazione di lavoro dovrà essere fatto in modo che lo stesso non risulti discriminatorio, usando sostantivi o nomi collettivi che includono i due generi (es. persone anziche' uomini, lavoratori e lavoratrici anziche' lavoratori).

#### Azioni n. 2

Si prevede inoltre :

- che si vigili che in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad almeno un terzo, salvo motivata impossibilità' .

-che sia operativa nei bandi di selezione per l'assunzione la tutela delle pari opportunità' tra uomini e donne;

- che sia garantito il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, attraverso opportune iniziative e aggiornamento professionale in caso di cambiamenti normativi

o organizzativi .

Soggetti impegnati e coinvolti nella realizzazione dell'azione : Comitato Unico di Garanzia e tutti i Settori dell'Ente .

## 2.Descrizione intervento: **ORARI DI LAVORO**

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni

e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche legate alla genitorialità e non solo.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali le quali verranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di settore – Segretario Comunale .

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali o che debbano gestire figli minorenni, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

### 3. Descrizione Intervento: **INFORMAZIONE**

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Segretario Comunale - Responsabili di settore - Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai responsabili di Settore, a tutti i cittadini.

**DURATA**

Il presente Piano ha durata Triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet Sezione Amministrazione Trasparente .

Il Piano sarà inoltre trasmesso al Cug e alla Consiglieria di Parità della Provincia di Chieti affinché possano, eventualmente, proporre ulteriori azioni positive da realizzarsi nel triennio.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.