



**COMUNE DI CARFIZZI -Bashkia e Karficit
Provincia di Crotona - Provinça e Kutronit**

**Piano Triennale delle azioni positive in materia
di pari opportunità
Anni 2022 - 2024**

Sommario

Premessa.....	1
Monitoraggio dell'organico.....	1
Azioni Positive per il triennio 2022 - 2024.....	2
A. Costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	2
B. Promozione della flessibilità oraria.....	2
C. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia	3
D. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.....	3
E. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.....	3
F. Reinserimento lavorativo	4
G. Sviluppo di carriera e professionalità.....	4
H. Composizione delle Commissioni, dei Comitati e di altri eventuali gruppi di lavoro costituiti dell'Amministrazione.....	4
I. Informazione	4
Tempi di attuazione e durata	4

PREMESSA

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “ Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” riunisce ed ordina in un unico testo unico tutta la normativa nazionale volta a contrastare le discriminazioni tra i generi e ciò in attuazione del principio di uguaglianza sancito dalla Costituzione della Repubblica Italiana.

L'art. 48 prevede, in particolare, che le Amministrazioni pubbliche adottino piani triennali di azioni positive volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Secondo quanto disposto dalla normativa, le azioni positive sono misure funzionali a promuovere e consentire 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 fra generi;

Il presente Piano è elaborato dal Responsabile dell'Area Amministrativa a cui sono assegnati compiti propositi, consultivi e di verifica.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne di seguito illustrato:

Personale del Comune di CARFIZZI alla data odierna

Lavoratori	Segretario Comunale	Cat.D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	1	0	1	7	0	9
Uomini	0	1	0	8	0	9

Il Piano delle Azioni Positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerto alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020/2022

L'Ente, nella definizione delle azioni positive, si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c) Salvaguardare il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

In questa ottica, l'Amministrazione del Comune di CARFIZZI, per il prossimo triennio, persegue la realizzazione delle seguenti azioni positive tese a promuovere le pari opportunità nell'ambiente di lavoro:

- A. Costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
- B. Promozione della flessibilità oraria.
- C. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.
- D. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- E. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.
- F. Reinserimento lavorativo.
- G. Sviluppo di carriera e professionalità.
- H. Composizione delle Commissioni, dei Comitati e di altri eventuali gruppi di lavoro costituiti dell'Amministrazione.
- I. Informazione.

A. Costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

L'ente si propone di costituire il Comitato unico di garanzia con compiti propositivi, consultivi e di verifica con specifico riguardo all'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni e ciò a garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

B. Promozione della flessibilità oraria

L'amministrazione si impegna a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari attraverso l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time e della flessibilità dell'orario.

L'Amministrazione troverà, laddove se ne manifesti la necessità e nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze proprie e le richieste dei dipendenti, oltre che delle norme vigenti in materia, una soluzione che permetta ai lavoratori ed alle lavoratrici di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche al fine di consentire la continuità dei percorsi professionali intrapresi da ciascun dipendente.

C. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

Il Comune si impegna garantire le pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere.

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

I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro.

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

Il Comune di CARFIZZI si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da (a titolo esemplificativo):

- 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. Il Comune si impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

F. Reinserimento lavorativo.

L'Amministrazione presterà particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale rimasto assente per lungo tempo a vario titolo, prevedendo un periodo di affiancamento o la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad livello costante.

G. Sviluppo di carriera e professionalità.

L'Amministrazione si impegna a favorire professionalità e carriera dei lavoratori e delle lavoratrici senza alcuna discriminazione. Dando attuazione a quanto previsto dal D. Lgs. n. 150/2009, promuove il merito e il miglioramento della performance individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche.

H. Composizione delle Commissioni, dei Comitati e di altri eventuali gruppi di lavoro costituiti dell'Amministrazione.

L'Amministrazione si impegna ad assicurare, nelle Commissioni di concorso e selezione, nonché in tutti gli altri eventuali organismi e gruppi di lavoro istituiti dall'Ente, la pari rappresentanza di uomini e donne.

I. Informazione.

L'Amministrazione si impegna a promuovere e diffondere le informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Tempi di attuazione e durata

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2022 - 2024.

Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

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

Il presente Piano ha durata triennale, a far data dalla pubblicazione all'albo pretorio online dell'ente. Sarà inoltre trasmesso alla Consigliera di parità territorialmente competente e reso disponibile in rete per tutte le dipendenti e tutti i dipendenti del Comune di CARFIZZI.