



COMUNE DI FICAROLO
Provincia di Rovigo

PIANO DI AZIONI POSITIVE
PER LE PARI OPPORTUNITA' UOMO-DONNA
TRIENNIO 2023/2025

ALLEGATO A) ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. DEL

PREMESSA AL
PIANO DI AZIONI POSITIVE
(ART. 48 D. LGS. N. 198/06)

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".

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 rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche

ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, questo Comune armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art. 1 - OBIETTIVI

Nel corso del triennio 2023/2025 il Comune intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Obiettivo 1. usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
- Obiettivo 2. rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate;
- Obiettivo 3. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;

Obiettivo 4. attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;

Obiettivo 5. promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Art. 2 OBIETTIVO 1

Ambito d'azione: analisi dati del Personale

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Personale del Comune di Ficcarolo al 31.12.2022

Lavoratori	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	0	3	5	1	0	9
Uomini	0	0	1	1	0	2
Totale	0	3	6	2	0	11

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
I - AMMINISTRATIVO	0	4	4
II - Economico Finanziario	0	3	3
III - Tecnico	2	1	3
IV - Vigilanza	0	1	1
Totale	2	9	11

Il contesto del Comune di Ficarolo, come sopra rappresentato, evidenzia la presenza femminile sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente.

Per quanto riguarda la titolarità di Posizioni Organizzative, questa è stata conferita unicamente alle due dipendenti in ruolo e a tempo indeterminato che rivestono una posizione apicale, non essendo presente alcun dipendente di cat. D di sesso maschile.

SPECIFICHE CONTRATTI ATIPICI

Forme di lavoro flessibile e/o atipiche:

Alla data del 31/12/2022 non sono presenti forme di contratto atipico (job sharing, telelavoro, contratto di collaborazione coordinata e continuativa, co.co.pro., ecc.).

Attraverso l'obiettivo 1 l'Ente intende usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente; promuovere la partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna.

Azione: sostegno al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del

Art. 3 OBIETTIVO 2

Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate:

- Azione: Istituire il Comitato Unico di Garanzia,
- Azione: Attenzione da parte della dirigenza ad ogni tipo di atteggiamento e condotta riconducibili nell'ambito delle molestie sessuali e del mobbing;
- Azione: Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.

Art. 4 OBIETTIVO 3

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione con quelle delle dipendenti e dei dipendenti attraverso la disciplina delle forme di flessibilità lavorativa e la flessibilità dell'orario.

- Azione: migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi); attenzione e valutazione del part-time come strumento di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo a quelle situazioni ove si presenta un problema di handicap. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti nel rispetto delle esigenze dell'Amministrazione;
- Azione: Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi: Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali. A partire dal 2021 è stato

introdotto un nuovo orario di lavoro che prevede la flessibilità in entrata ed in uscita di mezz'ora prima fino a mezz'ora dopo l'orario di lavoro. I Responsabili potranno comunque consentire una maggiore flessibilità per le dipendenti che necessitano di accompagnare a scuola i figli in età scolare (scuola infanzia ed elementare).

Art. 5 OBIETTIVO 3

Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

- Azione: supportare adeguatamente il reinserimento operativo al rientro dal congedo per maternità/paternità per le donne che rientrano dalla maternità o che siano state assenti per un lungo periodo, anche mediante opportune forme di affiancamento lavorativo e di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo.

Art. 6 OBIETTIVO 4

Nella dotazione organica del Comune di Ficarolo sono presenti 9 donne di cui n. 4 in età superiore a 50 anni, per cui occorre proseguire le azioni di supporto alle esigenze di tale fascia di età soprattutto attraverso la concessione di permessi orari o una diversa organizzazione del tempo-lavoro per coloro che necessitano di assistere familiari anziani.

Art. 7 DURATA

Il presente Piano ha durata triennale (2023-2025). Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet istituzionale nonché in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza, presso l'Ufficio Personale saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltro al Comitato per le pari opportunità, in modo da poter procedere alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.
