

PIANO DI AZIONI POSITIVE

(art.7, comma 5, D.Lgs 23/05/00 n. 196)

Punto 1- Obiettivi

Il comune finalizza la propria azione al raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro, tra uomo e donna. A tal fine, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune.

Punto 2 – Responsabile Piano

La responsabilità del presente piano e delle risorse ad esso attribuite viene affidata al Segretario Comunale.

Il responsabile del presente Piano si avvarrà della collaborazione degli organismi eventualmente previsti dal Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.) di questo Comune.

Punto 3 – Analisi dati personale

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2018, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Lavoratori	Categoria D - D3	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
Uomini	3	1	1	-	5
Donne	-	5	-	-	5
Totale	3	6	1	-	10

Si da atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera d, della legge n. 125 del 1991, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiori a due terzi.

Punto 4 - Assunzioni

Non esistono possibilità per un comune di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge. La norma sono i concorsi pubblici i quali si svolgono secondo un apposito bando redatto in base al Regolamento Comunale per la disciplina dei concorsi e delle altre procedure di assunzione.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi l'uno o l'altro sesso. Nel caso di copertura di posti vacanti attraverso l'Istituto della mobilità tra Enti, in assenza

di norme contrattuali che disciplinano la materia, il Comune provvederà a motivare l'eventuale scelta fra più domande aventi gli stessi requisiti e nulla osta prescritti.

Non esistono "promozioni" nel senso stretto della parola. Esiste una progressione "orizzontale" all'interno della categoria di appartenenza disciplinata dal C.C.N.L. e dal C.C.I.A.; tra i criteri di tali progressioni non esistono discriminanti di alcun genere tra i due sessi.

Punto 5 - Assegnazione del posto

Nella regolamentazione delle procedure di assunzione il Comune applica la vigente normativa in materia ed in particolare il D.Lgs. 165/2001 *“Norme generali sull’Ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche”* ed i principi desumibili dal D.Lgs. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246”*

Non ci sono posti in Pianta Organica che siano prerogativa per soli uomini o viceversa.

Come sempre, si terrà conto, nello svolgimento del ruolo assegnato, delle attitudini e capacità personali e, nel caso si rendesse opportuno offrire alternative per migliorare la estrinsecazione delle stesse, si studieranno le varie possibilità offerte dalle mobilità all'interno dell'Ente.

Punto 6 - Formazione

Il C.C.I.A. stabilisce le modalità per i piani di formazione annuali riguardanti in linea di massima tutto il personale dipendente.

Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi, ed altro da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part time.

Punto 7 - Condizioni di lavoro

Questo Comune oltre ad aver sempre concesso tutti i congedi e permessi per motivi familiari previsti dalle norme in materia, ha sempre dimostrato sensibilità in ordine alle varie esigenze delle lavoratrici, specialmente se riferite a questo genere di problemi. In particolare l’Ente garantisce il rispetto delle *“Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”* di cui alla legge 8 marzo 2000 n. 53.

Per quanto riguarda le ferie, i dipendenti, ed in particolare le lavoratrici con famiglia a carico, hanno ampia facoltà di utilizzarle dilazionandole o raggruppandole durante il periodo dell'anno, secondo le proprie esigenze, tenendo comunque conto delle particolarità delle loro mansioni e quindi della

possibilità di sostituzione. L'articolazione di un orario di lavoro flessibile e differenziato per le lavoratrici madri sarà presa in considerazione nel caso vi fossero nuove richieste.

Punto 8 - Ambiente di lavoro

Complessivamente esiste una buona atmosfera nell'ambito di lavoro comunale. Non mancano momenti di relax che spezzano il ritmo del lavoro e allentano le tensioni derivanti da inevitabili attriti che possono naturalmente verificarsi in seguito ad un contatto continuativo per molte ore al giorno.

Pur ritenendo che non esistano i presupposti perché possano verificarsi:

- scherzi volgari
- commenti indecenti sull'aspetto fisico
- richieste di favori sessuali
- molestie sessuali
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore/lavoratrice, sotto forma di discriminazioni

ed altro di questo tipo, il Comune si impegna a far sì si stabilisce che in via riservata le segnalazioni del caso potranno essere fatte direttamente al Segretario Comunale, per i provvedimenti del caso.

Punto 9 - Durata

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data della sua approvazione.

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