



PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LA PARI OPPORTUNITÀ PER IL TRIENNIO 2021/2023

Premessa

Le azioni positive sono misure temporanee speciali mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità 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".

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 PP.AA., 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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

La dotazione organica

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 gennaio 2021, presenta il seguente quadro di raffronto:

lavoratori/lavoratrici	Dirigente	Cat. "D"	Cat. "C"	Cat. "B"	Totale
Donne	0	1	6	0	7
Uomini	1	4	2	1	8
Totale	1	5	8	1	15

Le due assunzioni a tempo indeterminato, avvenute nel corso del 2020, sono appannaggio del sesso femminile.

A tutto il 31 gennaio 2021 risultano inoltre n. 3 inserimenti di personale somministrato, così suddivisi:

lavoratori/lavoratrici	Cat. "D"	Cat. "C"
Donne	0	3
Uomini	0	0
Totale	0	3

Il presente Piano vuole favorire il superamento di ogni eventuale situazione di disagio ambientale, per quanto non conclamato, connesso con la differenza di genere.



Nel periodo di validità del Piano saranno richiesti pareri, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali in ordine al progressivo miglioramento dell'efficacia dello stesso.

Obiettivi del piano

Il presente piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Azioni positive del piano

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 il piano prevede:

- a) la garanzia di formazione e aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, anche per quanto riguarda le condizioni di accesso;
- b) la garanzia di pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare soluzioni (prima fra tutte l'accesso allo "smart working") che permettano di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove possano sussistere problematiche connesse con la genitorialità o altri fattori potenzialmente discriminanti;
- c) l'attivazione di ogni possibile prevenzione e contrasto di molestie sessuali sui luoghi di lavoro, anche attraverso efficace tutela di meccanismi di "whistleblowing";
- d) la riserva alle donne, salvo motivata impossibilità, di almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o dei nuclei di valutazione costituiti dalla Direzione e la previsione di rapporto specifico, sottoscritto da tutti i componenti, circa la piena osservanza del principio di non discriminazione tra generi nel corso dei lavori delle commissioni o dei nuclei stessi;
- e) la garanzia di pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro sancita nei bandi/avvisi di selezione di personale, a qualsiasi titolo predisposti;
- f) la facilitazione del reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative, eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera;

Rispetto ad ognuna delle azioni di cui sopra, il dirigente è tenuto a dare conto con apposita relazione annuale, comprendente anche le valutazioni di eventuali proposte all'uopo formulate dai dipendenti.

Durata del Piano - disposizioni finali

Il presente Piano ha durata triennale.

Dalla data della sua intervenuta esecutività il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio e nel sito web dell'Ente www.parcomonviso.eu nella sezione Amministrazione Trasparente.