

COMUNE DI CANTARANA

PIANO DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2022/2024

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 19/02/2022

PREMESSA

La Legge 10 aprile 1991 n° 125 avente ad oggetto “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”, ora abrogata dal D. Lgs. n° 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” in cui è quasi integralmente confluita, rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna; sono inoltre misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

La Direttiva 23/5/2007 “Misure per attuare la 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 rilevante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere un’attività positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.

L’art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n° 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n° 246” prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La legislazione vigente è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna e mira a promuovere 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 non inferiore a due/terzi.

Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo, è individuato dallo stesso legislatore nell’obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato di sesso maschile “*in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso*” (art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/06).

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti all’Amministrazione Comunale da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali, in modo da poterlo rendere dinamico ed efficace.

FONTI NORMATIVE

- l’art. 37 della Costituzione Italiana che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001 n° 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” ed in particolare gli articoli 1, comma 1 lettera c), 7, comma 1, 19, comma 5-ter, 35, comma 3 lettera c), e 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 18 agosto 2000 n° 267, art. 6, comma 3, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006 n° 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n° 246”;
- il DPR 9 maggio 1994 n° 487 che detta norme per l’accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970 n° 300 che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l’art. 15 ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata, tra le altre, la parità di sesso;
- il D.Lgs. 30 giugno 2003 n° 196 “Codice in materia di protezione dei dati personali” ove all’art. 112, comma 2 lettera b), ove si dispone in ordine ai trattamenti dati la garanzia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 25 gennaio 2010 n° 5 “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di

occupazione e impiego.;

- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e il Ministro per i diritti e le pari opportunità, pubblicata sulla G.U. n° 173 del 27.07.2007;
- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- i vari Contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

Il personale attualmente in servizio, è di n. 5 unità così suddivise:

genere	CAT. D	CAT. C	CAT. B	TOTALE
DONNE	-	1	1	2
UOMINI	1	1	1	3
TOTALE	1	2	2	5

Al momento, pertanto, il Comune vede allo stato attuale una lieve prevalenza del genere maschile.

Le azioni, pertanto, saranno volte a garantire il permanere di uguali opportunità, a valorizzare le competenze di entrambi i generi, anche mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale, distinti in base alle competenze di ognuno.

Per quanto attiene, invece, la presenza femminile negli organi elettivi del Comune, si registra la prevalenza del genere maschile rispetto al femminile, avendo in Consiglio Comunale n. 2 consiglieri donne a fronte di n. 8 uomini.

La Giunta invece si compone, oltre al Presidente (donna), di 1 uomo e 1 donna.

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questo Comune intende continuare nella realizzazione di un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1 Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, e discriminazioni. Il Comune si impegna a evitare atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta nonché a perseguire atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Obiettivo 2 Promuovere la cultura del genere, mediante la sensibilizzazione di tutti i lavoratori sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomo e donna rappresentano un fattore di qualità e miglioramento per la struttura.

Obiettivo 3 Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale; evitare, attraverso un attento esame dei bandi di selezione pubblica, che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, evitando un eventuale impatto discriminatorio negli atti della P.A.

Obiettivo 4 Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, tenendo conto delle esigenze di ogni servizio, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili, a tutti; favorire il reinserimento del personale che rientra da congedi parentali o da assenze prolungate tramite la predisposizione di apposite iniziative formative.

Obiettivo 5 Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche

situazioni di disagio, o, comunque, alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Obiettivo 6 Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi della pari opportunità.

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Piano ha durata triennale (2022/2024).

Il Piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio on line dell'Ente che sul sito internet istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente.