

Comune di Luisago

Provincia di Como

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2022/2024

Premessa

Il D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"), come seguito alla legge n. 125/1991 ("Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro"), stabilisce che le Amministrazioni pubbliche predispongano "piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il D. Lgs. n. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano un piano delle azioni positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'ente;
- b) Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro di sviluppo professionale;
- c) Valorizzazione delle caratteristiche del sesso femminile e di quello maschile.

Il D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246" all'articolo 42, comma 2, lett. d), e), f) indica tra le possibili azioni positive la necessità di:

- a) superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- b) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e dai livelli di responsabilità;
- c) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e delle condizioni del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza e di opportunità, il Comune di Luisago adotta il presente piano di azioni positive conformemente a quanto disposto dal Decreto Legislativo n. 198/2006.

Poiché è intendimento del Comune che il piano di azioni positive non rimanga una semplice dichiarazione di intenti, esso prevede l'individuazione di una serie di attività che permettono di avviare azioni concrete e integrate che possono produrre effetti di cambiamento significativo nell'ente.

Riferimenti legislativi

Costituzione della Repubblica Italiana (artt. 3, 4, 35, 36, 37, 51);

Legge 20/05/1970 n. 300 "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";

D.P.R. 23.08.1988 n. 395, recante la definizione, in sede di contrattazione di comparto, delle misure e dei meccanismi atti a consentire una reale parità uomo-donna nell'ambito del pubblico impiego;

D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenti delle amministrazioni pubbliche" - artt. 1, 7, 40, 43 e 57;

D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246";

Dir. Min. 23/05/2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella amministrazioni pubbliche";

D. Lgs. 27.10.2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

D. Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e impiego";

Legge 04.11.2010 n. 183 2Semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche";

Direttiva del 04.03.2011 del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione ed il Ministro per le pari opportunità.

CONTESTO COMUNALE

Nel Comune di Luisago sono già di fatto attive forme di valorizzazione delle figure femminili nell'ambito lavorativo.

Alcuni dati.

Gli strumenti normativi fondamentali, quali lo statuto e il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi sanciscono, quale principio fondamentale nella gestione delle risorse umane, le pari opportunità di lavoro tra uomo e donna.

La presenza della donna impegnata nel Comune è pari al 64,00% della forza lavoro; mentre non esistono posizioni dirigenziali.

La situazione del personale in servizio, al 1° gennaio 2022, è la seguente:

Posizione Giuridica	Nr totale	Uomini	Donne
D	4	1	3 ¹
C	5	1	4
B	1	1	
A	1	1	

¹ di cui un part-time a 26 ore settimanali

Lavoratori con funzioni di Responsabilità	Nr totale	Uomini	Donne
Dipendenti nominati responsabili di servizio cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000	3	1	2

Si dà atto, quindi, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Per quanto riguarda gli organi elettivi comunali, gli stessi sono caratterizzati da una prevalenza maschile:

Sindaco: donna

Consiglio Comunale: n. 4 donne - n. 7 uomini

Giunta Comunale: n. 1 donna - n. 1 uomo

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di Luisago si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - 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.
2. Il Comune si impegna a promuovere la qualità di condizione lavorativa del personale dipendente (rapporti tra colleghi, rapporti superiori/sottoposti) attraverso un atteggiamento di attenzione e ascolto del personale.

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.
3. 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.

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

1. Il Piano deve tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni servizio, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze familiari con quelle formative/professionali.

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

1. Il Comune di Luisago favorisce, nel rispetto della normativa vigente, l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari dei dipendenti dell'ente, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della 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.

Ambito di azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 5)

1. Raccolta e condivisione di materiale informativo a favore dei/le dipendenti sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).
2. Diffusione di informazioni e comunicazioni inerenti le Pari Opportunità ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle Pari Opportunità.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Il presente Piano è sottoposto al parere della Consigliera di Pari Opportunità della Provincia di Como.

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio *on line* dell'Ente, sul sito Internet ed accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, 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.