

COMUNE DI TARSIA
Provincia di Cosenza

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
Triennio 2020/2022

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive è volto a dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n.198/2006) definisce le azioni positive come *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*.

Le azioni positive sono quindi misure temporanee speciali finalizzate 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 che indiretta, e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. 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.

Art. 1 - Analisi della struttura del personale

La situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 11 DONNE N. 4 UOMINI N. 7

Così suddivisi:

Categoria	Donne	Uomini	Totale
A	0	1	1
B	1	1	2
C	3	1	4
D	0	4	4
Totale	4	7	11

Ai predetti dipendenti va aggiunto il Segretario comunale (donna)

Dalla tabella sopra riportata emerge l'esclusiva presenza maschile nelle posizioni gerarchiche apicali e la prevalente presenza maschile in tutte le altre categorie. L'organo di vertice amministrativo è costituito da una donna.

Il presente piano (di durata triennale) si pone, da un lato, come ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

Il Comune di Tarsia intende orientare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro promuovendo politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari nonché sviluppando azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

Art. 2 - Obiettivi

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a:

Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da caso di molestie, mobbing e discriminazioni.

Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art. 3 – Azioni Positive

Il Comune si impegna a:

- Tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando situazioni conflittuali determinate da pressioni o molestie sessuali, mobbing e discriminazioni;
- Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni;
- Prevedere una riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezione;
- Osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, senza alcuna possibilità di privilegiare nella selezione l'uno o l'altro sesso e, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, dare adeguata motivazione in ordine all'eventuale scelta del candidato di sesso maschile;
- Ferma la disciplina del CCNL e del Regolamento comunale sull'orario di lavoro e di servizio, favorire tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa dei dipendenti con gli impegni di carattere familiare;
- Attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile, attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;
- Promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità e da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc...) ed a salvaguardia della professionalità;

Il Comune di Tarsia valorizza attitudini e capacità professionali nello svolgimento del ruolo assegnato e favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, 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".

Art. 4 – Durata

Il presente Piano ha durata triennale 2020/2022 e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.