



# CITTÀ DI GINOSA

## PIANO DI AZIONI POSITIVE

**Triennio 2022-2024**

(art. 48 decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 - "Codice pari opportunità")

## **PREMESSA**

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono dirette 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 sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, come modificato dall’art. 1 del decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 (“Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”) e alla legge 10 aprile 1991, n. 125 (“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”).

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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, “Misure per attuare 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 importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Ginosa armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive relativo al triennio Gennaio 2022- Dicembre 2024, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall’altro intende essere uno strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

I progetti sono in continuo divenire poiché sono volti alla concretizzazione delle strategie e delle prospettive individuate, comportando così una rimodulazione degli interventi alla luce dei nuovi bisogni, delle nuove emergenze organizzative nonché dei percorsi di miglioramento e di ottimizzazione.

## Art. 1

### Obiettivi

1. Nel corso del triennio 2022-2024 il Comune di Ginosa intende realizzare un piano di azioni positive finalizzato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

**Obiettivo 1:** realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle pari opportunità;

**Obiettivo 2:** tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;

**Obiettivo 3:** garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;

**Obiettivo 4:** promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento, di qualifica professionale;

**Obiettivo 5:** facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;

**Obiettivo 6:** promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

**Obiettivo 7:** Migliorare le sinergie tra gli uffici e i rapporti collaborativi, mediante il coinvolgimento di tutti gli operatori nella semplificazione della prassi dell'ente;

**Obiettivo 8:** Consolidamento dello *smart-working*.

## Art. 2

### Ambito d'azione: analisi dati del personale

1. L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

#### Personale in servizio al 31.12.2021

<i>DIPENDENTI</i>	<i>N.</i>
<b>DONNE</b>	<b>34</b>
<b>UOMINI</b>	<b>42</b>
<b>TOTALE</b>	<b>78</b>

#### Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale, incluso il Segretario comunale:

<i>CATEGORIA GIURIDICA</i>	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>
A	3	1
B	8	1
C	25	14
D	7	16
STAFF DEL SINDACO	2	
SEGRETARIO GENERALE		1

### **Art. 3**

#### **Ambito d'azione: ambiente di lavoro**

1. Il Comune di Ginosa si impegna a prevenire il verificarsi di situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- stress lavoro correlato;
- 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 ha avviato le procedure per l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia.

### **Art. 4**

#### **Ambito di azione: assunzioni**

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la pari opportunità tra uomini e donne.

2. 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.

### **Art. 5**

#### **Ambito di azione: assegnazione del posto**

1. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Ginosa valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

### **Art. 6**

#### **Ambito di azione: formazione**

1. Il piano dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità di formazione per le donne e gli uomini lavoratori.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

3. Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona

assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

#### **Art. 7**

##### **Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie**

1. Il Comune di Ginosa favorisce 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. 8**

##### **Ambito di azione: informazione e comunicazione**

1. Il Comune si impegna a curare la raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.
2. La diffusione delle informazioni e dei risultati conseguiti in materia di pari opportunità verrà curata attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente.

#### **Art. 9**

##### **Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie**

1. Il Comune si impegna ad assumere iniziative per il consolidamento ed il miglioramento dell'esperienza avviata di *smart-working* anche in via straordinaria, nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari.

#### **Art. 10**

##### **Durata del piano**

1. Il presente Piano ha durata triennale.
2. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da procedere, in corso di vigenza del piano, al suo costante aggiornamento.