



# **Comune di Montecalvo Irpino**

## **Provincia di Avellino**

### **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE**

### **2023/2025**

(Articolo 48 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 e s.m.i.)

#### **PREMESSA ED OBIETTIVI**

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che i Comuni 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. Detti piani di durata triennale, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

L'obbligo normativo, come sopra espresso e prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000, viene adempiuto mediante la formulazione del presente Piano di Azioni Positive.

Il Piano si riferisce alla programmazione delle azioni positive relative al triennio 2023/2025. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un aggiornamento adeguato.

L'obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato dal legislatore nella "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Più specifico appare l'obiettivo di "promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate".

A tal fine, il Piano deve favorire "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". A fianco di questi obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, a formare una cultura

della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune.

### SPECIFICHE AZIONI POSITIVE

I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati nella premessa. Essi possono essere così articolati:

<b>AZIONE 1</b>	<b>La competenza del CUG</b>
<b>Destinatari</b>	Membri del C.U.G.
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'Ente
<b>Obiettivi</b>	Supportare e consolidare l'operatività del Comitato e favorire la diffusione nell'Ente della cultura di genere e delle pari opportunità
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Tramite riunioni, corsi, incontri di formazione e momenti di confronto per i componenti del Comitato sulle normative vigenti sulle pari opportunità e sui compiti ed obiettivi del Comitato stesso
<b>Strutture coinvolte nella sperimentazione</b>	Ufficio Personale, Responsabili dei Servizi e lavoratori coinvolti
<b>Metodologia</b>	Progettazione partecipata
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta all'interno dell'Amministrazione

<b>AZIONE 2</b>	<b>Conciliazione tra vita lavorativa e privata</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'Ente
<b>Obiettivi</b>	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori
<b>Descrizione dell'intervento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- creare un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità di benessere organizzativo ed individuale, volto a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori;</li> <li>- Sperimentazioni di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto delle esigenze personali e di servizio attraverso flessibilità orario di servizio , Banca delle ore , smart working.</li> </ul>
<b>Strutture coinvolte nella sperimentazione</b>	Ufficio Personale e lavoratori coinvolti
<b>Metodologia</b>	Analisi dei bisogni di conciliazione dei lavoratori; Analisi e revisione dell'organizzazione del lavoro all'interno delle strutture interessate, anche in considerazione dello stress correlato.
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta all'interno dell'Amministrazione

<b>AZIONE 3</b>	<b>Corsi, seminari di formazione e/o di aggiornamento</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i lavoratrici/tori

<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'Ente
<b>Obiettivi</b>	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Incremento della partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento..
<b>Strutture coinvolte nella sperimentazione</b>	Ufficio personale e lavoratori coinvolti
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta all'interno dell'Amministrazione

<b>AZIONE 4</b>	<b>Opportunità di carriera</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'Ente
<b>Obiettivi</b>	Promuovere la parità in tema di opportunità di carriera e conferimento incarichi di P.O. e di R.U.P..
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Conferimento incarichi e responsabilità di P.O. da parte dei Responsabili dei Servizi tenendo conto, salvo motivato impedimento, delle pari opportunità e riservando almeno un terzo degli incarichi ai dipendenti di ciascun genere.
<b>Strutture coinvolte nella sperimentazione</b>	Responsabili dei Servizi, Ufficio personale e lavoratori coinvolti
<b>Tipologia di azione</b>	Rivolta all'interno dell'amministrazione

#### **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

#### **PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso alla Consigliera Provinciale di Parità della Provincia di Avellino.