



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Triennio 2022 – 2024

Approvato con Deliberazione della
Giunta comunale nr. 95 in data 30/11/2022

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga ai principi di uguaglianza formale sono mirate 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 Comune di Arquata Scrivia sulla base di quanto stabilito dal D.Lgs. n. 198 dell'11/04/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" intende assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Dato atto che gli obiettivi del D.Lgs. n. 198/2006 sono i seguenti:

- ♣ divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);
- ♣ divieto di discriminazione retributiva (art. 28);
- ♣ divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29);
- ♣ divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30);
- ♣ Divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31).

L'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001 prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri l'onere di:

- ♣ riservare alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
- ♣ adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica;
- ♣ garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- ♣ finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

A tal fine l'Amministrazione di Arquata Scrivia:

- ♣ garantisce che la composizione delle commissioni di concorso è conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente e che pertanto viene sempre attivata la ricerca di componenti di entrambi i sessi;
- ♣ promuove la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali e pertanto gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità e che comunque alla componente femminile non viene impedita la valorizzazione e la carriera, come si evince dal prospetto di seguito riportato;
- ♣ garantisce il medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne

Di seguito si riepiloga la situazione relativa alla dotazione organica:

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGREGGATO PER GENERE

Dipendenti a tempo indeterminato e pieno per categoria

	Uomini	Donne
D3		1
D	3	1
C	5	11
B3	1	
B	1	3
Totale	10	15

Dipendenti a tempo indeterminato e parziale per categoria

	Uomini	Donne
D		1
C		2
B3	1	
B		
Totale	1	3

Dipendenti a tempo determinato e pieno per categoria

	Uomini	Donne
D		
C		
B3		
B		

Dipendenti a tempo determinato e parziale

	Uomini	Donne
D3	1	
D		
C		
B3		
B		

Dipendenti a tempo indeterminato/posizione economica

Categoria/Peo	Uomini	Donne
D/6		1
D/5		1
D/4	2	
D/3		
D/2	1	1
C6		1
C5	1	2
C4	2	5
C3	2	2
C2		3
C1		
B7		
B6		1
B5	1	
B4		
B3	1	
B2		2

Si dà quindi atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198 dell'11/06/2006 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore ai due terzi.

INTERVENTI FORMATIVI

L'art. 1, comma 1, lett. c), del D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001 prevede la realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti.

Il Comune di Arquata Scrivia cura la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

Questo Ente inoltre assicura la formazione in house e formazione fuori sede compatibilmente con le risorse a disposizione

In pendenza di emergenza epidemiologica da COVID-19 il Comune di Arquata Scrivia ha garantito l'effettuazione della formazione a distanza estesa anche ai lavoratori in smart working.

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E AGEVOLAZIONI ORARIE IN FAVORE DELLE DONNE

Sono state accolte tutte le richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da part time a tempo pieno e viceversa, sulla base delle esigenze familiari del personale e secondo l'articolazione concordata tra gli interessati ed i propri responsabili.

OBIETTIVI TRIENNIO 2022/2023/2024

L'Amministrazione prevede nel triennio 2022/2023/2024 di:

- 1) continuare a garantire la partecipazione delle donne dell'Ente a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, attraverso l'organizzazione di corsi, ove possibile online;
- 2) tenere in debita considerazione le esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- 3) garanzia della pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità;
- 4) garantire la conoscenza al personale neo assunto mediante consegna diretta, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, di tutti i documenti riguardanti le prerogative, le garanzie, i diritti ed i doveri dei dipendenti;
- 5) contribuire all'ottimizzazione del benessere su luogo di lavoro ritenendo che un contesto lavorativo improntato in tal senso rappresenti un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto, sia in termini di produttività che di affezioni al lavoro; a tal fine saranno promossi percorsi appositi che coinvolgeranno tutto il personale comunale;
- 6) garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo attraverso la diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare, nonché la diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventuali incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;

7) assicurare, nell'attuazione delle misure di contenimento del contagio da COVID-19, lo svolgimento delle prestazioni lavorative anche in forma agile del proprio personale dipendente.